

Il primo giudice, istruita la causa mediante C.T.U., medico legale ha accolto la domanda secondo le risultanze dell'elaborato peritale.

L'INAIL appella la sentenza, censurandola nel merito sulla base dei seguenti motivi.

Con il primo motivo l'INAIL evidenzia la mancanza di prova in ordine alla condotta mobizzante dedotta dal ricorrente e, quindi, del nesso causale tra le condotte del datore di lavoro ed il disturbo dal quale [REDACTED] è affetto. Secondo l'INAIL *"...la conclusione diagnostica di disturbo di adattamento è basata in modo quasi esclusivo sui riferimenti anamnestici dello stesso assicurato, che ad oggi non trovano sufficiente ed adeguato riscontro oggettivo. In poche parole, si contestano le circostanze riferite in ricorso in mancanza, allo stato, di riscontri oggettivi a tutto quanto dichiarato dall'assicurato"*.

L'INAIL rappresenta che alcune delle condotte lamentate da [REDACTED] siano derivate da accertamenti che l'azienda ha svolto presso il punto vendita diretto dallo stesso e dai quali erano emerse numerose carenze (prodotti scaduti, presenza di dipendenti con tenuta inappropriata; vestiario abbandonato e scatoloni accatastati; presenza di un carrello sporco nel reparto macelleria; presenza di ghiaccio e recipienti per il confezionamento posizionati ovunque nelle celle dei reparti). Secondo parte appellante, alla luce di tali riscontri documentali, non può certo sostenersi la natura ritorsiva e discriminatoria di tali contestazioni disciplinari.

In ogni caso, secondo l'INAIL, i trasferimenti sono esclusi dal rischio tutelato (circolare INAIL n. 71/2003), in quanto rientrano nei fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro. Sono inoltre esclusi dal rischio lavorativo tutelato anche i fattori organizzativi legati al normale andamento del rapporto di lavoro (licenziamento, riassegnazione etc.). Sono infine esclusi dal rischio lavorativo tutelato le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro sia a quelli di vita.

Precisa, parte appellante, che trattasi di richiesta di riconoscimento di malattia professionale non tabellata e che quindi non vige alcuna presunzione legale quanto al nesso causale, con conseguente onere della prova a carico dell'assicurato.

Secondo motivo: ha errato il primo Giudice nel riconoscere una percentuale dell'8% in violazione delle tabelle contenute nel DM 12 luglio 2000 secondo le quali, per la patologia del "disturbo dell'adattamento cronico, non complicato" sarebbe prevista una percentuale massima del 6%.

Con l'ultimo motivo d'appello viene contestata la decisione per quanto riguarda le spese di lite; la domanda del [REDACTED] è stata accolta in modo parziale per cui è ingiustificata la condanna dell'Istituto al pagamento delle spese, senza alcuna compensazione.

si è costituito per chiedere il rigetto dell'appello, confutando tutte le censure alla perizia e quindi alla sentenza di primo grado.

Secondo l'assicurato, il presupposto materiale per il riconoscimento della malattia professionale non risiede affatto dalla natura illecita del comportamento datoriale ma nell'essere il lavoro e le sue modalità di svolgimento morbigeno sul piano obiettivo, talché anche un comportamento lecito può essere ragione di insorgenza della malattia (cfr. Cass. civ., Sez. lavoro, Ordinanza, 25/10/2022, n. 31514).

Sul piano della prova, l'assicurato non è affatto tenuto a dimostrare la concorrenza dei presupposti necessari al fine di configurare una responsabilità ex art 2087 c.c. tanto più dolosa (l'assunta condotta persecutoria), bensì solo l'occorrenza di condizioni di lavoro tali da assurgere a concausa della malattia denunciata.

Così riassunti i termini della controversia e le difese delle parti, secondo la Corte l'appello è parzialmente fondato e merita accoglimento secondo ragione e diritto.

Per quanto riguarda il primo motivo d'appello, la giurisprudenza della Corte di Cassazione è ormai consolidata nel ritenere che *"In tema di malattia professionale, la tutela assicurativa INAIL va estesa ad ogni forma di tecnopatia, fisica o psichica, che possa ritenersi conseguenza dell'attività lavorativa, sia che riguardi la lavorazione che l'organizzazione del lavoro e le sue modalità di esplicazione, anche se non compresa tra le malattie tabellate o tra i rischi specificamente indicati in tabella, dovendo il lavoratore dimostrare soltanto il nesso di causalità tra la lavorazione patogena e la malattia diagnosticata"* (Cass. 5066 del 2018, Cass. 8948 del 2020).

È, dunque, corretto ritenere che, ai fini della tutela reclamata dal [REDACTED] non sia necessaria la dimostrazione di un comportamento illegittimo da parte del datore di lavoro, di una violazione dell'art. 2087 c.c.

È, invece, necessaria la dimostrazione – e l'onere della prova grava sul lavoratore – che la malattia sia conseguenza dell'attività lavorativa, *"sia che riguardi la lavorazione che l'organizzazione del lavoro e le sue modalità di esplicazione"*.

Nel caso in esame la corrispondenza prodotta (all.4) dimostra certamente che il Nordio, in quanto direttore di supermercato, era sottoposto a notevoli pressioni da parte dei suoi superiori per quanto riguarda l'andamento delle vendite nei singoli reparti, la gestione del personale (ferie, straordinari) ed altro.

Si veda, a titolo esemplificativo, la mail del 6 settembre 2017 nella quale si scrive che per un risultato insoddisfacente il [redacted] *si dovrebbe vergognare perché così manca di rispetto per il lavoro che altri stanno facendo*. Nello stesso senso, la mail del 23 ottobre 2017 nella quale si chiede al [redacted] di fare una relazione sul conseguito della settimana precedente imputandogli di essere stati "i peggiori senza motivazione plausibile".

Risulta altresì documentato che il [redacted] è stato destinatario di alcune sanzioni disciplinari che poi, in sede conciliativa, sono state ridotte a misure meno severe.

Risulta infine che egli sia stato trasferito due volte. La seconda volta, da Grosseto a Prato; nella motivazione del trasferimento è anche contenuto il riferimento al clima non favorevole all'interno del punto vendita che avrebbe reso necessario un avvicendamento alla guida dello stesso (doc. 20).

Sulla base di questi elementi non ritiene la Corte che l'appello dell'INAIL sia fondato nella parte in cui sostiene che le situazioni costrittive nelle quali si è trovato il lavoratore non sarebbero dimostrate. La continua pressione per quanto riguarda il rendimento del punto vendita e la gestione del personale, le sanzioni disciplinari, i trasferimenti anche a distanza rilevante sono certamente sintomi di una organizzazione del lavoro idonea a generare lo stress che il [redacted] lamenta.

La CTU del primo grado ha fatto riferimento alla Visita ed agli accertamenti presso svolti presso il Centro per lo studio del Disadattamento Lavorativo, collegio di specialisti psichiatri e di medicina del lavoro (AOU Pisana) del 02.07.2018: *"...Conclusioni Disturbo dell'adattamento con ansia compatibile con situazione lavorativa caratterizzata anamnesticamente da una rilevante presenza di rilievi avversativi"*.

Non sembra davvero alla Corte che l'accertamento sia stato compiuto solo sulla base di quanto riferito dal ricorrente. Oltre alla documentazione già ricordata, la situazione è stata valutata da una struttura pubblica specializzata, certamente in grado di discernere quanto sia credibile o meno nell'ambito del racconto del paziente.

Per quanto riguarda il secondo motivo d'appello, ossia la valutazione del danno biologico permanente, la CTU del primo grado ha precisato che la Circolare INAIL n.71 del 2003 (emanata proprio per regolare la materia oggi in esame) fa riferimento, per quanto riguarda la valutazione del danno biologico, alle voci 180 e 181 di cui al DM 12 luglio 2000, relative al disturbo da stress post traumatico, per analogia: "... l'intervallo valutativo riportato offre un adeguato riferimento per consentire, in analogia, la valutazione del danno biologico anche da disturbo dell'adattamento cronico. I due quadri menomativi, anche se derivano da un evento lesivo diverso, possono presentare infatti pregiudizi della sfera psichica in parte sovrapponibili e coincidenti ...".

Orbene, il DM 12.7.2000 prevede: 180: fino al 6% per il disturbo da stress cronico moderato e 181: fino al 15% per il disturbo da stress cronico severo.

Secondo la CTU del primo grado, il [] è affetto da un disturbo dell'adattamento, non complicato. La CTU conclude poi che "la percentuale invalidante è valutabile in un danno biologico pari al 8% (otto per cento). Il riferimento è per analogia alle voci tabellari 180 e 181, come indicato dalla Circolare INAIL n. 71 del 17.12.2003".

Secondo la Corte, l'appello dell'INAIL è fondato sul punto in quanto il 6% rappresenta la percentuale massima prevista per lo stress cronico moderato che corrisponde alla diagnosi contenuta nella CTU di primo grado.

È vero che la Circolare INAIL consente di fare riferimento all'intervallo valutativo tra le due ipotesi ma nessun elemento consente di ritenere che la invalidità del Nordio sia superiore al massimo previsto dalla prima ipotesi e nulla dice la CTU al riguardo.

In conclusione, l'appello dell'INAIL merita accoglimento entro questi limiti ed in questo senso il terzo motivo d'appello, sulle spese, resta assorbito.

SPESE

La parziale riforma della sentenza appellata comporta una nuova regolazione delle spese del doppio grado. Tenendo conto dell'esito complessivo del giudizio, le spese del doppio grado vanno compensate per 1/3 mentre, per i restanti 2/3, sono a carico dell'INAIL secondo la norma della soccombenza. Ai sensi del DM 147/2022 le spese si liquidano, per l'intero, in € 3.809,00 per il primo grado ed € 3.473,00 per il secondo grado, senza istruttoria (cause di valore indeterminato, nei minimi). Le spese di CTU restano regolate come in primo grado.

PQM

La Corte, definitivamente pronunciando, respinta ogni diversa istanza, eccezione e deduzione, in parziale accoglimento dell'appello:

Riduce dall'8% al 6% la misura del danno biologico da riconoscersi al Nordio.

Conferma, per il resto, la sentenza appellata.

Dichiara le spese di lite del doppio grado compensate per 1/3 fra le parti. Condanna l'INAIL al pagamento dei restanti 2/3. Liquidata l'intero in € 7.282,00 oltre spese al 15%, IVA e CPA come per legge.

Firenze, 21 settembre 2023

Il Presidente estensore

Flavio Baraschi

