

Il sig. T. G., da oltre quarant'anni dipendente di una società gestore di ferrovie con qualifica iniziale di macchinista, poi di capostazione e quindi di Dirigente Centrale Operativo e di Coordinatore ferroviario, si rivolgeva allo studio lamentando una forte conflittualità con il datore di lavoro causata principalmente da deplorable indifferenza della società datoriale verso irrimediabili esigenze dei lavoratori frequentemente denunciate e segnalate dal dipendente che, talora insistentemente, nel corso del tempo richiedeva invano interventi risolutivi.

Il cliente in particolare denunciava atti illeciti di gestione del rapporto da parte del datore di lavoro (demansionamenti, sospensioni, destinazioni ad altre mansioni, formulazioni di addebiti, procedimenti disciplinari) che nel tempo avevano comportato un forte disagio e senso di frustrazione nello svolgimento delle mansioni lavorative incidendo sulla relativa salute psico fisica.

Tali doglianze venivano meticolosamente e puntualmente descritte in un ricorso di circa 50 pagine depositato dall'avv. Curcio innanzi al Tribunale partenopeo nel quale si denunciava la condotta di *mobbing* perpetrata a danno del lavoratore e si chiedeva la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno non patrimoniale dallo stesso subito, quale pregiudizio biologico esistenziale e morale.

L'ente datoriale dal suo canto costituendosi in giudizio aveva sostenuto la legittimità del comportamento adottato di volta in volta e l'inesistenza assoluta del nesso di causa-effetto tra il rapporto lavorativo e le patologie psichiche lamentate.

La analitica e precisa descrizione nell'atto introduttivo dell'iter cronologico di tutti gli episodi che avevano caratterizzato il rapporto di lavoro e la contestazione puntuale della legittimità di ciascuno di essi consentivano nel corso del processo, e conseguentemente alla non specifica contestazione da parte dell'ente datoriale, di evitare la fase istruttoria relativa *all'an debeat* e di trattare direttamente (con notevole risparmio dei tempi processuali) la determinazione del *quantum*.

Con sentenza del maggio 2022, il Tribunale di Napoli ha accolto il ricorso riconoscendo l'illiceità della condotta del datore di lavoro nonché il nesso eziologico tra la stessa ed il danno patito dal sig. T.G., e conformemente alle richieste della difesa attorea, il diritto al risarcimento di tutti i danni subiti, alla corresponsione di differenze retributive dovute per il demansionamento e contributi previdenziali ed assistenziali oltre ad accantonamenti ai fini del t.f.r. riconoscendo al sig. T.G. una cospicua somma a tale titolo.