TRIBUNALE DI TRANI - Sezione lavoro – sentenza n. 1698 del 18 settembre 2019

INDICI RIVELATORI DEL MOBBING ED ONERE PROBATORIO INCOMBENTE SUL DIRIGENTE MEDICO

La dimostrazione probatoria del mobbing quale illecito contegno datoriale richiede l'accertamento, secondo margini di evidenza, della sussistenza dei seguenti elementi: a) la molteplicità e la perduranza (sub specie di condotte protrattesi nel tempo) di comportamenti vessatori posti in essere contro il dipendente, in modo miratamente sistematico e prolungato; b) la verifica di un evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico intercorrente tra la condotta del vessatore e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la sussistenza dell'elemento soggettivo, id est l'esistenza di un chiaro intento persecutorio perseguito dal datore ai fini di emarginare il dipendente dal contesto lavorativo. In particolare, in ordine al riparto probatorio, incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di allegare e provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro e solo se il lavoratore abbia fornito la dimostrazione di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi.

omissis

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso depositato il 3.12.2015 e ritualmente notificato, parte ricorrente conveniva in giudizio l'Asl Ba, in persona del legale rappresentante p.t., al fine di ottenere dal Giudice adito, previo riconoscimento della sussistenza, nel corso del rapporto di lavoro, di una condotta datoriale qualificabile come mobbing, la condanna dell'azienda sanitaria resistente al risarcimento dei danni analiticamente indicati ed ammontanti in complessivi E 66.911,00, oltre interessi nonché al pagamento di spese e competenze di causa.

2. Nello specifico, parte ricorrente, agendo in qualità di dipendente della Asl Ba, con funzioni di dirigente medico di I liv., già assegnato all'unità operativa di Radiodiagnostica del P.O. di Corato, espone:

a) che, a seguito di denunce da lui effettuate dapprima alla direzione sanitaria e in data 18.01.2011 alle forze dell'ordine, di condotte indebite tenuta dal collega Gi., per avere costui eseguito accertamenti diagnostici non presenti nelle liste di lavoro e dunque non prenotati al CUP, venne a crearsi nei propri confronti un clima ostile ed un isolamento sociale;

b) che, in particolare, a seguito di successivo esposto contro ignoti presentato dal ricorrente alla Procura della Repubblica di Trani, sempre in ordine agli esami eseguiti presso l'U.O. e non prenotati, si verificarono, per i successivi anni e a dispetto delle autorizzazioni concesse ad alcuni colleghi ed in particolare al Dott. Gi., una serie di illegittimi dinieghi alla concessione di giorni di ferie e permessi per presunte ragioni di servizio, nelle specifiche giornate indicate in ricorso;

c) che i congedi venivano concessi in modo da renderne praticamente impossibile la fruizione, in quanto preceduti da turni di pronta disponibilità o turno pomeridiano;
c) che l'organizzazione mensile dei turni di lavoro, anziché essere comunicata tempestivamente al ricorrente e dunque ex nota del 13.12.2013, entro il 20 del mese precedente, venivano a lui comunicati solo a fine mese, rendendo così impossibile la programmazione di ferie ed attività di aggiornamento;
d) che in alcune occasioni venne assegnato a turni coincidenti con il fermo tecnico delle apparecchiature mentre, in altri, a turni con un numero di esami nettamente inferiori a quello assegnato a tutti gli altri colleghi;
e) che, per l'asserita volontà di agevolare il dott. Gi., titolare di attività privata presso studio odontoiatrico, si procedeva ad una distribuzione dei turni di servizio non equa, con conseguente espletamento, da parte del ricorrente, di un numero di esami nettamente inferiore a quello assegnato a tutti gli altri colleghi;
f) che in data 26.03.2012 e 13.06.2013, durante il proprio turno, nel mentre si apprestava ad eseguire un esame diagnostico, sopraggiungeva il Gi. che ordinava, anche in qualità di facente funzioni, di procedere all'esecuzione di esame su diverso paziente privo di prenotazione CUP: situazioni che venivano peraltro denunciate con querela presso gli uffici competenti;
g) che, in data 27.06.2012 veniva a lui indirizzata una nota di contestazione relativa ad un comportamento tenuto il 19.06.2012;
h) che, in data 4.09.2012 e in data 15.04.2013, venivano consegnate le schede di valutazione annuale per gli anni 2011 e 2012, recanti entrambe una valutazione, pari a sei punti su dieci, ritenuta del tutto ingiusta e sulle cui motivazioni non è mai stata esplicita risposta;
i) in data 10.04.2013, a seguito di accesso al fascicolo personale, avvenuto a seguito di una assenza dal lavoro per infortunio prolungatasi dal 20.11.2012 al 2.04.2013, il ricorrente verificava l'avvenuto inserimento nel fascicolo di una nota del 23.01.2012 recante la dichiarazione, da parte del direttore della U.O. dott. Tr., di aver comminato allo stesso e in data 18.02.2012, un rimprovero verbale nonché di una successiva segnalazione priva di protocollo, con la quale lo stesso direttore chiedeva alla commissione disciplinare, in relazione alla contestazione del 27.06.2012, di comminare una sanzione superiore al quelle comminabili dal responsabile di struttura: nota che, essendo stata inviata anche ai vertici dell'Asl di Bari, avrebbe avuto chiaro intento diffamatorio;
j) che, anche a seguito di altri episodi, frammentariamente richiamati a p. 10 e 11 del ricorso, fra cui l'ulteriore negazione di alcuni giorni di ferie, il ricorrente si recava presso struttura pubblica ove, in data 7.11.2013, veniva diagnosticato un disturbo di ansia con aspetti depressivi - reattivo ed iniziava una terapia farmacologica nonché a seguito di visita specialistica cardiologica, uno stato ansioso che determinava l'assenza dal servizio sino al 13.03.2014;
k) che, a seguito del peggiorare dei disturbi, involgenti anche l'insorgenza di dermatite seborroica provocata da stress, il ricorrente si sottoponeva infine a visita presso l'ufficio di prevenzione protezione sportello mobbing - di Pescara che, con certificato del 6.05.2014, concludeva che il "Disturbo dell'adattamento di tipo ansioso sarebbe riconducibile causalmente ad una vicenda lavorativa, di tipo conflittuale con elementi avversativi";

l) che, da quella data continuavano gli episodi ritenuti vessatori, fra cui l'assegnazione nel maggio 2014 di giorni di ferie diversi da quelli richiesti, con conseguente impossibilità di espletare le mansioni e la ingiustificata chiusura a chiave della porta di accesso secondario alla U.O. da parte del Gi.: porta utilizzata dal ricorrente proprio al fine di evitare "i sorrisini e le battute dello stesso Gi. Al cambio turno" e tanto al fine di costringerlo ad entrare dall'ingresso principale;
m) che in data 1.09.2014 veniva in un primo momento negato da parte del dott. Tr. e per contestate ragioni organizzative, il parere per esecuzione di attività libero professionale intramuraria (ALPI): parere in seguito concesso a seguito di cambio degli orari e dei giorni per i quali era richiesta la disponibilità;
n) che il complesso di fatti suindicati configurerebbe una chiara ipotesi di "mobbing" con conseguente responsabilità in capo all'azienda resistente;
o) che anziché intervenire e verificare le circostanze predette l'azienda sanitaria premiava il dottor Gi. che veniva riconosciuto responsabile dell'unità operativa di radio diagnostica di Corato, e tanto a dispetto del fatto che il predetto "aveva eseguito per anni esami non prenotati" e in violazione dell'art. 18 del CCNL 1998-2001.
3. Con memoria dell'1.04.2016, si costituiva in giudizio l'Asl Ba la quale, contestati recisamente gli assunti in ricorso e ribadita la correttezza del proprio operato datoriale, instava per il rigetto del ricorso, sulla scorta di una diversa e contrapposta prospettazione dei fatti, con conseguente condanna al pagamento delle spese di lite.
Espletata l'istruttoria richiesta, all'odierna udienza, espletato un infruttuoso tentativo di conciliazione, la causa veniva alfine discussa e decisa.

Diritto

MOTIVI DELLA DECISIONE

I. La domanda è infondata e deve essere respinta, sulla scorta delle seguenti motivazioni.
I. a. Secondo la nozione elaborata dalla dottrina giuslavoristica e dalla giurisprudenza, per mobbing (da inglese to mob circondare) si intende comunemente quella condotta tenuta all'interno dell'ambiente di lavoro dal datore di lavoro (ovvero dal superiore gerarchico) che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili nei confronti di un lavoratore, confluenti in forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, tali da emarginare il dipendente dal contesto lavorativo.
In particolare, come sinteticamente ribadito dalla Suprema Corte, "per "mobbing", riconducibile alla violazione degli obblighi derivanti al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c., deve intendersi una condotta nei confronti del lavoratore tenuta dal datore di lavoro, o del dirigente, protratta nel tempo e consistente in reiterati comportamenti ostili, che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione psicologica da cui consegue la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi dell'equilibrio fisiopsichico e della personalità del medesimo". (Cass. Civ. Sez. Lav., n. 7382 del 26 marzo 2010);
Sul piano strettamente processuale, la giurisprudenza ha poi specificato che la dimostrazione probatoria del detto illecito contegno datoriale richiede dunque l'accertamento, secondo margini di evidenza, della sussistenza dei seguenti elementi:

a) la molteplicità e la perduranza (sub specie di condotte protrattesi nel tempo) di comportamenti vessatori posti in essere contro il dipendente, in modo miratamente sistematico e prolungato;
b) la verifica di un evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
c) il nesso eziologico intercorrente tra la condotta del vessatore e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
d) la sussistenza dell'elemento soggettivo, id est l'esistenza di un chiaro intento persecutorio perseguito dal datore ai fini di emarginare il dipendente dal contesto lavorativo, (cfr. Cass. n. 3785/2009, n. 22893/2008 e 22858/2008 e più di recente Cass. Civ. del 6 agosto 2014 n. 17698).
In particolare, come di recente ribadito in ordine al riparto probatorio, incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di allegare e provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro e solo se il lavoratore abbia fornito la dimostrazione di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi. (Cass. Civ. 3 luglio 2015 n. 13693).
I.b. Tanto premesso in guisa di premessa maggiore, si osserva che, nel caso di specie, le condotte riportate (in maniera peraltro poco lineare) in ricorso e poste a fondamento della tesi appaiono in parte poco significative ai fini della configurazione del mobbing e in parte prive di adeguato sostrato probatorio.
I.b.1. Ed invero, scarsamente rappresentativi, ai fini della decisione della presente causa risarcitoria, risultano i plurimi e reiterati rilievi mossi dal ricorrente nei confronti dell'operato del dott. Gi. ed afferenti a pretesi favoritismi da costui ricevuti nell'organizzazione dei turni di lavoro o a condotte personali ritenute illegittime, con particolare riferimento, fra l'altro:
a) all'episodio della radiografia da costui irregolarmente eseguita in favore del figlio e di altro paziente durante turni già definiti,
b) all'ingiustificato accesso da parte di costui ad apparecchiatura TAC durante un fermo programmato;
c) all'inopinata chiusura a chiave della porta di accesso secondario alla U.O. da parte del Gi., utilizzata dal ricorrente proprio al fine di evitare “i sorrisini e le battute dello stesso Gi. al cambio turno”;
d) al confliggente parere dato da quest'ultimo nel novembre 2014 in merito al denunciato malfunzionamento dell'apparecchio ecografico di cui alla richiesta di relazione inoltrata dal Dr. Emilio Mari;
e) al riconosciuto al suddetto medico della funzione di responsabile dell'unità operativa di radio diagnostica di Corato, a dispetto delle tante irregolarità denunciate e in asserita violazione dell'art. 18 del CCNL 1998-2001.
Giova infatti ribadire che, in disparte l'eventuale opinabilità dei suddetti comportamenti, alcuni dei quali già vagliati in altre sedi, gli stessi non risultano direttamente incidenti sulla sfera professionale del dipendente in guisa di determinazioni ad esso ostili, risolvendosi, di contro in condotte insuscettibili ex se di assurgere al rango di condotte mobbizzanti, se non a patto di ri-

durre il cardine della contesa ad una irrilevante diatriba fra l'operato assunto negli anni dal ricorrente e quello del Gi..
Parimenti inconsistenti, ai fini decisori, risultano poi fra le circostanze narrate:
i) l'affissione nella bacheca U.O di copie del giornale "lo stradone", recanti attestazioni di riconoscenza di pazienti nei confronti del Gi. e di un ordine di servizio del Tr. rivolto a tutto il personale, privo di indicazioni nominative e diretto, alla luce delle particolari "esigenze mediche sociali ed economiche" rappresentate, ad autorizzare indagini diagnostiche non prenotate, da regolarizzare in seguito: trattandosi di atti che, in disparte la sensibilità del singolo, appaiono astrattamente insuscettibili di ledere l'immagine e la dignità professionale del ricorrente, come pure dei lavoratori aventi sul punto opinioni differenti;
ii) il rinvenimento nel fascicolo personale del ricorrente di segnalazione con la quale il direttore chiedeva alla commissione disciplinare, in relazione alla contestazione del 27.06.2012, di comminare una sanzione superiore a quelle comminabili dal responsabile di struttura: risolvendosi la stessa in un atto legittimo giacché inerente ex art. 2106 c.c. e 55-bis e ss. del d.lgs. n.165/2001, al potere disciplinare dell'amministrazione;
iii) il parere sfavorevole opposto in un primo momento dal Tr. nel settembre 2014 alla richiesta, avanzata con modulo non più in uso, di esercitare l'attività libero professionale ALPI per ragioni tecniche rimaste inoppugnate e comunque assecondate dallo stesso ricorrente nell'immediatezza, al punto da consentirgli di ottenere il parere favorevole all'esito del cambiamento degli orari e dei giorni proposti.
I.b.2 Venendo infine alla seconda serie di comportamenti vessatori lamentati dal ricorrente e perpetrati dal Responsabile dell'U.O di Radiologia dott. Tr. e dal facente funzioni dott. Gi., essi sarebbero condensabili nei seguenti punti:
1) illegittimo diniego, negli specifici giorni indicati, di richieste di ferie, giornate di riposo compensativo, giornate volte all'aggiornamento professionale e comunicazione tardiva della turnazione programmata in palese violazione della comunicazione del direttore sanitario del 13.12.2013;
2) adozione di misure organizzative comportanti l'impossibilità di espletare la sua attività, atteso che frequentemente nei turni allo stesso assegnati veniva previsto un fermo tecnico ... l'assegnazione di un numero di esami inferiori rispetto a quelli assegnati ai suoi colleghi; l'estromissione nella refertazione degli esami;
3) l'illegittimo decremento del punteggio di valutazione annuale ricevuto dal ricorrente per le annualità 2011, 2012 e 2013, rispettivamente pari a 6/10 6/10 e 7/10.
I.c. Orbene, all'esito della valutazione complessiva dei suddetti episodi anche alla luce degli altri analiticamente indicati in ricorso e relativi al contegno del Gi., deve escludersi la configurabilità, nella fattispecie, di una ipotesi tipica di mobbing: non essendovi prova della natura illegittima e sistematicamente vessatoria degli atti denunciati dal Di Te., e men che meno, di un chiaro intento persecutorio in capo all'azienda datoriale.
In primis, va osservato che il quadro di censure richiamato dalla ricorrente e sintetizzato a punto 1 e 2 del precedente capo I.b.2, (di cui peraltro è stato fornito solo parziale riscontro all'esito della prova espletata), lungi da concretarsi in atti reiterati ed immotivati aventi evidente natura vessatoria, risultano circoscritti e sempre giustificati da espresse ragioni di natura organizzativa

espresse nei singoli atti di diniego: ragioni peraltro compatibili con la situazione evincibili dalla nota del 10.05.2012 in cui, nel disciplinare le modalità dei congedi il Direttore dell'U.O. segnalava la necessità di non autorizzare congedi per ferie aggiornamento professionale contemporaneamente a due o più medici, onde evitare eventuali "interruzioni di pubblico servizio" (prod. 11 fasc. ricorrente e comunque testimonianza resa dal Tricarico secondo cui all'epoca erano in organico tre soli medici).
Non trascurabile poi, nell'ottica di una più compiuta valutazione dei fatti, è l'incontestata puntualizzazione presente in alcune note, quale ragione compensativa del diniego, circa l'avvenuta fruizione, da parte del ricorrente e nello stesso mese, di altri giorni di congedo (una "su 5 giorni prefestivi del mese ne sono stati autorizzati 3..." "e inoltre sono stati fruiti altri due giorni di c.s. nel mese in corso" - cfr. prod doc.).
Quanto poi alla pretesa tardività delle comunicazioni relative alla turnazione programmata in palese violazione della comunicazione del direttore sanitario del 13.12.2013, la stessa non appare essere frutto di una dolosa vessazione a discapito del solo ricorrente in quanto, secondo le testimonianze in atti, trattavasi di prassi diffusa e svantaggiosa per diversi dipendenti (cfr. deposizione del dott. De Pa. secondo cui: "L'affissione dei turni a fine mese avviene perché subito dopo la fissione medici espongono le rispettive esigenze cercare di accontentare tutti va a finire che regolarmente i turni vengono affissi l'ultimo giorno del mese").
In ordine poi alla pretesa (sub 2 di I.b2.) adozione di misure organizzative comportanti l'impossibilità per il Di Te. di espletare la propria attività, come l'assegnazione a turni in cui era previsto un fermo tecnico, l'assunto non risulta dimostrato né con riferimento al dato oggettivo (mirata e reiterata adibizione ai predetti turni) né in relazione al richiesto animus nocendi in capo alla direzione sanitaria.
Di contro, a fronte della genericità del rilievo, dalla prova testimoniale è emerso che, in ragione della fisiologica imprevedibilità dei guasti o delle richieste di manutenzione delle apparecchiature, l'assegnazione a turni in cui erano programmati gli interventi era un fatto usuale e diffuso, tant'è che secondo il teste Ferrara, medico del reparto, "in occasione del fermo tecnico, la cui manutenzione non sempre viene rispettata, qualsiasi medico non esegue esami...ricordo che l'ecografico era soggetto a frequenti rotture evidente che durante la predisposizione dei turni alla fine del mese non si possa prevedere la rottura dell'apparecchiatura" ovvero del teste Ve. "è capitato che nonostante il fermo tecnico dei medici siano stati assegnati al servizio Tac".
Stesso discorso vale poi, in carenza di confliggenti e puntuali riscontri, per l'asserita estromissione del Di Te. e in alcuni casi nella refertazione degli esami, essendo emerso dalla prova per testi l'abituale svolgimento da parte del ricorrente e nel periodo de quo dell'attività di refertazione e comunque l'esistenza di una prassi, diffusa e dunque non sintomatica di una specifica volontà mobbizzante, di refertare esami dell'altro collega presente (cfr. testimonianza di De Palma secondo cui: "se la radiologia è comune a due medici uno dei due può benissimo refertare l'esame, mentre l'altro sta svolgendo un altro esame. Personalmente quando finivo un esame di ecografia se c'erano da refertare esami di radiologia, senza alcun impedimento").
Venendo poi alla denunciata adibizione del ricorrente a turnazione comportante un volume di esami inferiori a quello degli altri colleghi, si osserva che l'affermazione, seppur reiterata nel te-

sto del ricorso, non pare supportato, anche in relazione alla necessaria sistematicità della condotta datoriale, da alcuna prova specifica: all'uopo non rilevando l'unico documento prodotto in atti ed afferente il numero degli esami espletati dal solo ricorrente e dunque non comparativo, in un circoscritto periodo di tempo, ossia dal marzo al dicembre 2014, in cui lo stesso ha peraltro allegato la fruizione di alcuni periodi di assenze per malattia e durante il quale è stato dichiarato "Idoneo con limitazione" ai turni e alla pronta disponibilità notturna (cfr. all. 28 e 33 all. 23).
In ordine poi ai rilievi circa la lamentata assegnazione per gli anni 2012 e 2013 e 2014 di un punteggio inferiore a quello degli anni precedenti, non può che ribadirsi la natura discrezionale di tali giudizi che, in assenza di macroscopiche illogicità rispetto ai parametri di riferimento, non possono essere oggetto di sindacato giurisdizionale.
Sulla scorta di tanto ed in presenza di specifica motivazione fornita dai vertici aziendali a supporto del punteggio (minimo ma pur sempre di sufficienza) rilasciato negli anni de quibus e correlata alla specifico requisito del coordinamento e del "raccordo" con la struttura in un quadro di compartecipazione agli obiettivi, non può che rigettarsi la censura, ritenendosi peraltro verosimile che, nel corso dei detti anni, il contegno professionale del ricorrente, per quanto irreprensibile, sia stato connotato da una certa chiusura nei confronti dei colleghi e dei superiori, come evincibile dai toni aspramente polemici rilevabili nella corrispondenza intercorsa.
In tale situazione, deve dunque pervenirsi al rigetto della domanda, non potendosi attribuire ai suesposti fatti, suscettibili peraltro di contrapposte letture, una valenza univocamente idonea a configurare, in capo all'Asl Ba, una condotta illecita prolungata ed animata, come richiesto dalla giurisprudenza, da chiaro intento persecutorio (c.d. animus nocendi) miratamente teso ad emarginare il Di Terlizzi dal contesto lavorativo.
I.f. Per mera completezza, non può mancarsi di notare che, in disparte i superiori e dirimenti rilievi circa l'illiceità dei comportamenti datoriali, l'infondatezza della pretesa discende altresì dalla carenza di prova del fatto che l'evento lesivo per la salute (danno psico-fisico quantificato in E 66.911,00) sia direttamente correlato alle suddette vicende e dunque in merito al nesso eziologico intercorrente tra lo stesso e le condotte denunciate.
Trattasi di questione peraltro dirimente ai fini di causa, al punto da autorizzare il giudice, secondo la giurisprudenza consolidatosi in materia, al rigetto della domanda anche a prescindere dall'esame e dall'accertamento della sussistenza dell'inadempimento datoriale, in ossequio al principio della cd. ragione più liquida.
Ed invero, come affermato dalla Suprema Corte con principio estendibile alla fattispecie di mobbing, nel caso in cui sia proposta, da lavoratore subordinato, domanda di risarcimento danni da demansionamento professionale, il giudice che ritenga evidente il difetto di allegazione e prova in ordine alla natura ed entità del danno subito, può - in applicazione del principio della cd. "ragione più liquida" - invertire l'ordine delle questioni e, in una prospettiva aderente alle esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio valorizzate dall'art. 111 Cost., respingere la domanda sulla base di detta carenza, posto che l'accertamento sulla sussistenza dell'inadempimento, anche se logicamente preliminare, non potrebbe in ogni caso condurre ad un esito del giudizio favorevole per l'attore. Cassazione civile, sez. lav., 19.08.2016, n. 17214.

Tale conclusione inoltre non appare in alcun modo inficiata dalla presenza in atti del "parere medico legale sulla persona" espresso dal Centro di riferimento regionale per l'osservazione dello stress psico-sociale-sportello Mobbing dell'Asl di Pescara: trattandosi infatti di relazione sanitaria che assume a fondamento eziologico della patologia del ricorrente eventi lavorativi appresi solo de relato, ossia mediante la rappresentazione che degli stessi il ricorrente ha fornito nell'occasione e compiutamente valutabili solo in sede giudiziale (cfr. premesse della nota n. 906 del 6.05.2014, in cui le conclusioni diagnostiche circa l'origine lavorativa del "disturbo dell'adattamento" sono fondate su quanto "riferito" dal paziente).
In tale situazione e in carenza di confliggenti ed univoci riscontri, deve pervenirsi al rigetto del ricorso, non potendosi in astratto escludere che l'esistenza del quadro patologico ivi certificato e ricollegabile alle situazioni di drammaticità vissute dal ricorrente nel corso di un periodo, segnato anche da una grave crisi coniugale (vedi ricorso per separazione consensuale del 7.10.2013), piuttosto che riconducibile a mobbing, sia riferibile, in via quantomeno prevalente, al proprio vissuto interiore ovvero all'amplificazione e all'esasperazione, da parte di quest'ultimo, di situazioni di sofferenza riscontrate nel contesto lavorativo alla luce di altrui comportamenti valutati come ingiusti, con conseguente somatizzazione del disagio ed insorgenza delle accertate patologie.
Nonostante la soccombenza, in considerazione della particolarità della fattispecie esaminata, connotata da speciale complessità probatoria, si ritiene opportuno compensare integralmente le spese di lite tra le parti.
Tanto premesso e considerato, ai fini decisori, deve pervenirsi all'enunciazione del seguente

PQM

Il Giudice del lavoro, definitivamente decidendo nella causa proposta da Pompeo Di Te. contro l'Asl Ba, in persona del legale rappresentante p.t., così provvede:
- rigetta il ricorso.

Compensa integralmente le spese di lite.
Trani, 18.09.2019

Depositata in Cancelleria il 18.09.2019