



Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Udienza del 17 luglio 2019

N. 1333/2019 R.G.

Repubblica Italiana

In nome del Popolo Italiano

La dott.ssa Francesca Saioni, in veste di giudice del lavoro, ha pronunciato

la seguente

S E N T E N Z A

nella causa promossa da

con il prof. avv. Franco Scarpelli e avv. Francesca Fiore, domicilio eletto in
Milano, corso Italia n. 8,

RICORRENTE

c o n t r o

S.R.L.,

con gli avv.ti _____ e _____, domicilio eletto in _____, via
_____ n. _____,

RESISTENTE

OGGETTO: *mobbing, straining*, violazione art. 2087 c.c., illegittimità
provvedimenti disciplinari, risarcimento danni.

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in
atti.

FATTO E DIRITTO





Con ricorso ritualmente notificato, ha convenuto in giudizio formulando le seguenti domande:

“nel merito in via principale

A. accertare e dichiarare la violazione da parte di

*S.r.l. dell’obbligo di cui all’art. 2087 c.c. e degli obblighi di correttezza e buona fede sia nella gestione del rapporto di lavoro sia nel complesso delle condotte tenute nei confronti del ricorrente, le quali, così come descritte in narrativa, configurano le ipotesi di mobbing (cfr. **capitolo 1** dei motivi di diritto) ovvero di straining (cfr. **capitolo 2** dei motivi di diritto) ovvero comunque, anche singolarmente intese, di violazione della normativa di legge in materia di lavoro (quali, in particolare ma non solo, D.Lgs. n. 81/2008, art. 2106 c.c., art. 7 St. Lav., artt. 1175 e 1375 c.c. - cfr. ancora **capitolo 3** dei motivi in diritto) e, per l’effetto,*

B. condannare la convenuta

S.r.l., in persona del

*legale rappresentante pro tempore, a risarcire i danni cagionati al ricorrente (calcolati come al **capitolo 4** dei motivi di diritto) e dunque a corrispondergli i seguenti importi:*

✂ la somma di 108.150,00 euro, ovvero comunque la diversa somma ritenuta di giustizia, a titolo di risarcimento del danno biologico permanente;

✂ la somma di 36.771,00 euro, ovvero comunque la diversa somma ritenuta di giustizia, a titolo di personalizzazione del danno;

✂ la somma di 16.072,00 euro, ovvero comunque la diversa somma ritenuta di giustizia, a titolo di risarcimento del danno biologico temporaneo;

✂ la somma di 43.777,68 euro, ovvero comunque la diversa somma ritenuta di giustizia, a titolo di risarcimento del danno esistenziale;





la somma di 433,30 euro, ovvero comunque la diversa somma ritenuta di giustizia, a titolo di risarcimento del danno patrimoniale costituito dalle spese medico-farmacologiche e psico-terapeutiche sostenute dal ricorrente;

in ogni caso,

C. accertare e dichiarare, per tutti i motivi esposti in narrativa e in diritto, l'illegittimità dei provvedimenti disciplinari inflitti dalla al sig. con provvedimenti rispettivamente del 27.2.2018 e del 9.7.2018 e, conseguentemente, **annullarli** ad ogni effetto di legge e di contratto, **condannando** la Società convenuta al risarcimento in favore del ricorrente della somma di 16,04 euro illegittimamente trattenuta a titolo di multa;

D. accertare e dichiarare che le patologie richiamate al **capitolo 5** dei motivi di diritto (in sintesi depressione, crisi d'ansia e di panico, psoriasi e lo stato di obesità) nonché tutti i danni che ne sono derivati al sig. sono imputabili alle condotte illecite della Società convenuta e, conseguentemente, **accertare e dichiarare** che i giorni di malattia riconducibili a tali patologie (quantificati in 438 giorni totali secondo il calcolo esplicitato al **capitolo 5** dei motivi di diritto, ovvero nella diversa quantificazione, anche maggiore, ritenuta di giustizia) devono essere scomputati dal periodo di comporto;

E. con interessi e rivalutazione, su tutte le somme dal dovuto al saldo;

F. con condanna alla rifusione del contributo unificato versato nella misura di euro 259,00 per l'introduzione del giudizio;

G. con condanna al rimborso dei compensi dovuti dal ricorrente ai propri difensori e delle spese, da liquidarsi secondo i criteri di cui al D.M. n. 55/2014, come indicato al capitolo 6 dei motivi in diritto, eventualmente da integrarsi all'atto della decisione, ovvero nella diversa misura, anche superiore, che sarà ritenuta dal Giudicante;

H. con sentenza esecutiva".





Si è costituita ritualmente s.r.l. (*infra* s.r.l.), contrastando, a vario titolo, le pretese avversarie di cui ha chiesto l'integrale rigetto.

Fallita la conciliazione, concesso termine per note difensive di replica, veniva fissata udienza di discussione nelle more della quale il ricorrente, all'esito di infortunio sul lavoro, si dimetteva per giusta causa in data 25 giugno 2019.

Ciò posto, la causa verte in principalità sull'accertamento della violazione, da parte della società resistente, degli obblighi derivanti dall'articolo 2087 c.c., nonché dagli obblighi di correttezza e buona fede nella gestione del rapporto di lavoro.

Il ricorso – che premette il quadro clinico del signor - è suddiviso in capitoli tematici, tutti connotati da narrativa estremamente dettagliata e sorretti, in gran parte, da documentazione pertinente e cospicua.

Per tale motivo, ai fini della prova dell'*an*, non si è ritenuto necessario procedere all'espletamento di prove orali.

E' dunque pacifico in causa che il signor abbia prestato attività lavorativa per la società resistente a far data dal 1° ottobre 2009, in forza di un contratto a tempo determinato (doc. 2), poi trasformato, a partire dal 30 settembre 2012, in contratto di lavoro a tempo indeterminato (doc. 3).

Dal 2013, ha svolto esclusivamente mansioni di conducente di autobus di linea, inquadrato, ai sensi del paragrafo 140 del CCNL trasporto – autoferrotranvieri, quale operatore d'esercizio, con orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, distribuito su 6 giorni, di regola dal lunedì al sabato, con turni di (almeno) 6,5 ore al giorno.

Da subito, il ricorrente è stato assegnato alla sede operativa di Vimercate,





Il rapporto di lavoro, stando alla prospettazione attorea, si è svolta normalmente sino al 2013.

A partire dal mese di settembre di quell'anno – peraltro – il ricorrente documenta di avere subito un intervento di *curettage* di una lesione ossea radiale (doc. 4), tale da costringerlo a una prolungata assenza per malattia, dal 17 settembre 2013 al 12 gennaio 2014.

Proprio a partire dal rientro al lavoro, la società datrice avrebbe iniziato a porre in essere una lunga serie di condotte lesive dei diritti e della dignità del dipendente che avrebbero avuto, quale esito, la genesi di varie patologie e il loro aggravamento.

In particolare: osteolisi del radio prossimale del braccio sinistro (di sospetta natura oncologica) e la successiva sintomatologia dolorosa all'avambraccio, che si acuisce nelle ore pomeridiane e serali; l'artropatia psoriasica (forma molto aggressiva di psoriasi che colpisce le articolazioni); l'epicondilite sintomatica bilaterale; la sindrome del tunnel carpale; la sindrome da disadattamento cronico con reazione mista (ansia, depressione) e disturbi somatoformi; l'insorgenza dell'obesità che ha condotto a un intervento di chirurgia bariatrica e alle successive limitazioni orarie e quantitative nell'assunzione dei pasti.

In ragione delle domande formulate dal ricorrente in punto di *mobbing*, *straining* e, comunque, di responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c., appare opportuno muovere dai consolidati e condivisi principi della giurisprudenza di legittimità formatasi in materia, anche recentemente ribaditi.

Per cui è configurabile il mobbing lavorativo ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti dannosi interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento





persecutorio nei confronti della vittima (Cass. 21 maggio 2018, n. 12437; Cass. 10 novembre 2017, n. 26684);

E' configurabile lo **straining**, quale forma attenuata di mobbing, quando vi siano comportamenti stressogeni scientemente attuati nei confronti di un dipendente, anche se manchi la pluralità delle azioni vessatorie (Cass. 10 luglio 2018, n. 18164) o esse siano limitate nel numero (Cass. 29 marzo 2018, n. 7844), ma comunque con effetti dannosi rispetto all'interessato;

E' comunque configurabile la responsabilità datoriale a fronte di un mero inadempimento - imputabile anche solo per colpa - che si ponga in nesso causale con un danno alla salute (ad es. applicazione di plurime sanzioni illegittime: Cass. 20 giugno 2018, n. 16256; comportamenti che in concreto determinino svilimento professionale: Cass. 20 aprile 2018, n. 9901), fermo restando che si resta al di fuori della responsabilità ove i pregiudizi derivino dalla qualità intrinsecamente ed inevitabilmente usurante della ordinaria prestazione lavorativa (Cass. 29 gennaio 2013, n. 3028) o tutto si riduca a meri disagi o lesioni di interessi privi di qualsiasi consistenza e gravità, come tali non risarcibili (Cass., S.U., 22 febbraio 2010, n. 4063; Cass., S.U., 11 novembre 2008, n. 26972).

Restano quindi individuate nelle prime due situazioni (mobbing e straining) fonti di responsabilità che possono derivare non solo da inadempimenti, ma anche da comportamenti interni al rapporto di lavoro che, se singolarmente valutati, potrebbero anche essere astrattamente legittimi o relativi ad altrimenti normali conflitti interpersonali, rispetto ai quali è l'intenzionalità (vessatoria o stressogena) a qualificare l'accaduto come illecito contrattuale diretto (ove il datore di lavoro sia autore o partecipe della dinamica vessatoria) o indiretto (se siano altri lavoratori a





tenere il comportamento illegittimo ed al datore si possa imputare di non averlo impedito).

Si profila comunque l'esistenza di ulteriori vicende dannose, imputabili anche per sola colpa, e fonti di responsabilità nel caso di inadempimenti *tout court* del datore a propri obblighi o di violazioni, parimenti da caratterizzare come inadempimento, a specifiche norme, purchè, come del resto anche in caso di *mobbing* o *straining*, sia rinvenibile un nesso causale tra i comportamenti perseguiti e il danno lamentato;

Dunque, le predette situazioni *"si innestano tutte nell'alveo dell'art. 2087 c.c., quale norma di riferimento rispetto alle responsabilità datoriali per danni alla persona del lavoratore derivanti dalla condizioni in cui viene prestato il lavoro e partecipano della dinamica probatoria tradizionalmente propria di tale norma* (Cass. n. 7844/2018).

Alla luce dei predetti, condivisi principi verranno esaminati i fatti di causa.

Il ricorrente afferma, in primo luogo, che all'esito della convalescenza per l'intervento al braccio sinistro, rientrato in servizio dopo 132 giorni di assenza, non è stato sottoposto a visita medica straordinaria, come invece previsto dall'art. 41 D. Lgs. n. 81/2008.

La circostanza è provata in causa in quanto ammessa dalla stessa società resistente la quale, al punto n. 23, pag. 6 della memoria di costituzione rileva come proprio la predetta omissione sia stata oggetto di verbale di ispezione e contravvenzione n. del 14 agosto 2017 redatto da ATS della Brianza (doc. 7 res.).

Il fatto che il mancato espletamento della visita straordinaria non abbia riguardato solo il ricorrente ma anche altri dipendenti di s.r.l. e che la società, successivamente, avrebbe *"provveduto a sanare le irregolarità"* (docc.





8 e 9 res.) non svisisce e men che meno elide la gravità della condotta omissiva che, anzi, con riferimento al signor , acquista ancora maggior valore, proprio in ragione della protratta assenza che aveva preceduto il suo rientro in servizio.

Il ricorrente lamenta poi che anche nel 2015 non era stato sottoposto alla visita periodica annuale ex art. 41 comma 2 lett. b) D. Lgs. n. 81/2008.

La circostanza è provata in causa in quanto ammessa dalla società resistente la quale, al punto n. 21 pag. 6 della memoria di costituzione, riferisce che la visita era stata programmata il 20 febbraio 2015, giorno in cui il ricorrente risultava assente per malattia (doc. 18) e che in seguito non era stata ricalendarizzata per *"mera svista"*.

Il ricorrente si duole poi, ulteriormente, del fatto che, assentatosi per malattia da ottobre 2016 a gennaio 2017, per disturbi ansioso depressivi (totali 83 giorni), al rientro, non era stato sottoposto ad alcuna visita straordinaria (doc. 15 ric.).

La circostanza non è nemmeno contrastata in causa dalla resistente e deve quindi ritenersi provata ex art. 115 c.p.c.

Il ricorrente lamenta anche di avere subito l'illegittima imposizione di lavoro straordinario.

In particolare, dal 2014, a causa dei postumi dell'intervento subito al braccio sinistro, gli erano stati prescritti alcuni accorgimenti da rispettare nel rendere la propria prestazione lavorativa. Espresse disposizioni sanitarie prevedevano di limitare le ore di guida consecutive e l'adibizione del conducente unicamente a turni mattutini.

La avrebbe, invece, ignorato del tutto tali prescrizioni in innumerevoli occasioni.





E' documentale in causa che, nel febbraio 2014, poco dopo il rientro dall'intervento di *curettage*, il ricorrente veniva sottoposto a visita periodica (e non straordinaria, come detto), all'esito della quale il medico aziendale aveva disposto che il signor . venisse appunto, adibito al turno di lavoro mattutino, con esplicita esclusione di quello pomeridiano, serale e notturno (doc. 19 ric.).

Ciò malgrado, la società aveva continuato ad adibirlo al turno decorrente dalle quattro e mezza del mattino, orario considerato ancora notturno dal C.C.N.L. qui applicato.

La circostanza è documentale.

La società resistente afferma di avere sempre "*cercato di rispettare le prescrizioni del medico competente*" (punto 26 pag. 7 memoria).

Il ricorrente ha tuttavia riprodotto in ricorso, alle pagine 7 e 8, il riepilogo dei turni osservati dal marzo 2014 in poi; turni prodotti anche documentalmente (docc. 21 e 22).

Trattasi di prospetti non contestati da controparte la quale, con riferimento al periodo in esame, risulta aver frequentemente adibito il signor al turno 15, vale a dire quello con orario di inizio 4.37 (ma in realtà 4.27 essendo necessari 10 minuti di preparazione prima dell'avvio del servizio effettivo), con totale inosservanza della predetta prescrizione.

In alternativa, il turno assegnato è stato il n. 16, con inizio alle 5.18 (ma in realtà alle 5.08 considerati i 10 minuti di preparazione).

A partire dal settembre 2015, si rileva che il turno n. 15 ha assunto il n. 16 e il n. 16, il 17.

E' documentale che, dal 26 gennaio 2015, l'Azienda Ospedaliera di Vimercate abbia consigliato al ricorrente di diminuire le ore di lavoro giornaliere, portandole ad un massimo consecutivo di 6 (doc. 20): anche





per questo motivo il ricorrente aveva richiesto, ad inizio 2015, al proprio responsabile, signor _____, di potersi astenere da ore di straordinario a suo carico; richiesta ribadita per iscritto nel 2016 (doc. 25).

Se non vi è prova della richiesta verbale rivolta al signor _____ nel corso del 2015, vero è che - dall'esame dei turni prodotti e dai prospetti riepilogativi - emerge che il ricorrente ha sempre osservato un orario superiore alle 6 ore e 30 minuti contrattualmente previsti.

Tale sfioramento si è documentalmente protratto anche per gli anni 2016 e 2017 (rif. docc. 27, 30 e prospetti riepilogativi alle pagg. 9 e 10 del ricorso) malgrado la richiesta scritta del ricorrente di cui al doc. 25.

La società assume poi che l'adeguatezza dell'orario assegnato al ricorrente sarebbe dimostrata dal fatto che, in occasione di visita di idoneità alla mansione in data 5 maggio 2016, il medico competente, dott. _____, avrebbe richiesto di *"mantenere preferibilmente l'attuale turnistica"* (doc. 6 ter res.).

Risulta tuttavia evidente che la turnistica di riferimento, per il sanitario, fosse quella indicata nella precedente visita periodica del febbraio 2014 e quindi *"adibire... al turno lavorativo mattutino - no turno lavorativo pomeridiano - serale - turno"* (doc. 19 ric.), non rinvenendosi, tra le due visite in questione, accertamenti intermedi.

Si osserva inoltre che i turni prodotti dalla difesa del ricorrente non sono stati contestati da controparte risultando dunque documentato che, anche successivamente al maggio 2016, il ricorrente sia stato adibito al turno n. 16 (ex n. 15), con inizio del servizio alle 4.37 (in realtà, 4.27).

La doglianza avanzata dal ricorrente sul punto è dunque fondata.





Il ricorrente censura poi la condotta della società resistente in seguito all'insorgere della psoriasi e ai conseguenti ostacoli alla cura posti in essere da s.r.l., con aggravamento della patologia.

È documentale in causa che, nell'agosto 2016, a seguito di visita specialistica, al ricorrente sia stata diagnosticata psoriasi volgare (doc. 10 ric.).

A distanza di pochi mesi, nell'ottobre 2016, risulta emessa la prima diagnosi di sospetta artropatia psorisiaca, vale a dire una complicanza che aggredisce le articolazioni, provocando sintomi simili all'artrite (doc. 11 ric.).

La terapia prescritta, oltre all'assunzione di svariati farmaci, prevedeva un lungo ciclo di fototerapia UVBnb (doc. 23 ric.).

Peraltro, come risulta dalla trascrizione di un colloquio intervenuto con il responsabile del ricorrente, signor (doc. 24, non contestato in causa), nel settembre 2016, il signor era stato posto in ferie forzate per una settimana, censurando la società datrice la circostanza che il lavoratore avesse messo la sua malattia "davanti a tutto".

Rientrato dalle ferie, non è contestato che vi sia stato un ulteriore colloquio tra il ricorrente e il signor nel corso del quale il lavoratore ha fatto presente le sue ulteriormente mutate ed aggravate esigenze sanitarie, con il risultato che tre giorni dopo, con decorrenza dal 3 settembre al 5 dicembre 2016 il signor è stato nuovamente collocato in ferie d'ufficio (doc. 96, pag. 2).

Ha fatto seguito un ulteriore periodo di malattia al cui esito il ricorrente ha chiesto per iscritto di essere adibito al turno mattutino, contenuto nelle 6 ore e mezza di lavoro previste dal CCNL (doc. 25 ric.).





All'esito della richiesta, i turno assegnati risultano invece essere stati i soliti: 16 (ex 15), 17 (ex 16) e 1/F. I primi due, di più frequente adibizione, sempre di durata superiore a 6 ore e 30 minuti, giusto schema riepilogativo alla pag. 10 del ricorso e doc. 27, non contestati.

Stante l'orario di chiusura dell'ambulatorio per la terapia presso l'Ospedale (ore 15.15, doc. 28 ric), ne è derivata l'impossibilità, in concreto, per il ricorrente di sottoporsi alle tre sedute settimanali prescritte.

E' documentale quindi che, tramite un delegato sindacale, il 23 dicembre 2016, il ricorrente abbia nuovamente sollecitato la convenuta: *"... giro la segnalazione in merito al sig. _____, vostro dipendente, al momento affetto da problemi di salute, che richiedono si sottoponga ad un ciclo di terapia farmacologica, presso la struttura ospedaliera 'Galeazzi' di Milano: per rispettare gli orari programmati previsti per la terapia, avanza la richiesta di terminare il turno di lavoro entro le ore 12.30/12.45 fino al termine del protocollo clinico previsto della quale anche il medico competente è a conoscenza, avanziamo la richiesta in virtù della prossima rivisitazione degli orari di lavoro, che inizieranno a gennaio 2017 ..."* (doc. 29).

Anche tale richiesta, come la precedente, non ha sortito risposta.

Vi è da osservare che in corso di causa la difesa del ricorrente ha prodotto copia di *"apertura di raffreddamento, prima fase, per la società in indirizzo..."* (la resistente) in data 25 marzo 2019 da cui si evince che le segreterie territoriali di Filt – Cgil, Uil – Uilt, Faisa – Cisl, hanno avviato la procedura di raffreddamento per le seguenti motivazioni: *"... Mancata strutturazione dell'ipotesi su schema annuale... Mancata condivisione con le OO.SS. dei turni di lavoro... Mancato rispetto della media lavorativa settimanale di 39 ore... Assorbimento arbitrario delle giornate di ferie, ai fini della compensazione della media lavorativa... Nessun rispetto da parte aziendale nella*





*gestione ordinaria dei turni di lavoro comunicati agli autisti, gli stessi turni vengono sottratti modificati, quasi tutti i giorni dal personale dell'ufficio movimento, limitando la possibilità dei lavori di conciliare la propria vita sociale... Mancata rotazione del personale su turni nel rispetto della media settimanale... Mancato rispetto del programmato giorno di riposo settimanale con spostamento unilaterale arbitrario da parte della azienda... **Atteggiamenti vessatori generalizzati nei confronti dei lavoratori con particolare intensità avverso personale che gode di prescrizioni sanitarie gravi...** Le visite mediche e le analisi tossicologiche vanno svolte secondo la normativa richiamata, non vi è certezza che il personale sia stato sottoposto agli accertamenti previsti dalla norma citata... Mancanza di aree idonee attrezzate con servizi igienici, predisposte per parcheggiare i bus, per permettere dipendenti e espletamento dei loro bisogni fisiologici e il recupero psicofisico..." (enfasi aggiunta).*

Sempre per documenti, è provato che, all'inizio del 2017, s.r.l. abbia proceduto ad una generale revisione degli orari e dei turni di lavoro.

Al ricorrente risulta assegnato il turno 17 (doc. 30), con inizio alle 5.18 (quindi 5.08) e termine alle 13.57 (quindi, 14.07) per totali 8 ore e 9 minuti (con l'aggiunta di altri 20 minuti), e permanere della riferita difficoltà a sottoporsi alla terapia prescritta.

A fronte di ciò, è parimenti documentale in causa che il ricorrente si sia visto più volte rifiutare ferie e i permessi, per un totale di 42 rigetti nel solo anno 2017 (docc. 92 e 93 ric.).

Questo ha costretto il signor a rinunciare a varie sedute di fototerapia, malgrado il progressivo aggravamento della patologia:

Invero, dal referto del 27 gennaio 2017 rilasciato dal medico curante dell'Istituto Galeazzi, si evince che al terzo mese di fototerapia (e quindi





dopo svariate sedute, che erano previste a cadenza trisettimanale), il ricorrente: "... deve proseguire il ciclo di fototerapia UVBub ancora per almeno 20-25 sedute per il controllo della malattia" (doc. 28).

A distanza di circa un mese, il 24 febbraio 2017, la medesima struttura sanitaria attesta: "...metotrexate aumentato a 20 mg. dal 27 gennaio 2017...pz. ha interrotto ciclo di UVBnb a 27 sedute per motivi organizzativi con iniziale recidiva delle lesioni" (doc. 31)

Le sedute totali, dall'inizio della terapia alla sua fine, sono state quindi solo 27, a causa di della forzata interruzione "per motivi organizzativi", con conseguente aumento della terapia farmacologica e inizio di recidiva.

Il ricorrente censura poi il giudizio medico del 2017, impugnato davanti alla Commissione medica.

E' documentale in causa che il 20 aprile 2017 il lavoratore sia stato sottoposto a visita periodica di controllo dal medico competente, dott.

A fronte delle rimostranze del signor [redacted] circa la noncuranza della società rispetto alle sue condizioni, il sanitario, risulta aver contattato telefonicamente la direzione della [redacted], per avere delucidazioni al riguardo.

La telefonata è stata registrata, con produzione in giudizio del relativo file audio (contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa di [redacted] s.r.l. a pag. 26, paragrafo II.N), debitamente trascritto, non oggetto di contestazioni oltre che in buona parte riportato alle pagg. 12 e 13 del ricorso.

Si evince dalla conversazione intercorsa tra il predetto sanitario e il responsabile delle risorse umane di [redacted] s.r.l., dott. [redacted], l'indisponibilità della società datrice di lavoro a venire incontro alle peculiari esigenze del ricorrente in ragione delle sue condizioni di salute;





la sostanziale immodificabilità dei turni per consentirgli di effettuare le terapie usufruendo di permessi dovendo, invece, essere il signor a mettersi in malattia per l'intera giornata.

In particolare, nel corso del dialogo, il responsabile delle risorse umane ha dichiarato, riferendosi al ricorrente: *“Gli abbiamo detto che noi non possiamo stravolgere i turni se lui a mezzogiorno deve andare a fare una visita medica, non si può sempre stravolgere, non possiamo darlo un turno ad hoc per lui perché quel giorno deve fare...quindi preferiamo vada in malattia quando deve fare la terapia”*.

E ancora.

Dopo che il dott. ha chiarito che stava chiamando proprio *“per sapere se (l'azienda, n.d.r.) era al corrente”* e *“se c'era in qualche modo una possibilità di trovare un modus vivendi tra l'azienda e le necessità del signor ”*, il dott. risulta aver risposto che *“Non c'è questa...da parte dell'azienda non c'è molta volontà, diciamo, nel senso che faccia malattia”* (doc. 35).

All'esito della visita, il ricorrente risulta essere stato valutato *“inidoneo temporaneamente al lavoro dopo le 13.00”* (doc. 36).

Contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa di s.r.l. (a pag. 26 par. II.N.) è stato prodotto in giudizio, con relativa trascrizione, non contestata, anche il dialogo avvenuto tra il ricorrente e il predetto dott. , da cui si evince il tentativo di pervenire a risoluzione consensuale del rapporto, dietro corresponsione di incentivo, per probabile imminente valutazione di inidoneità alle mansioni e conseguente licenziamento (doc. 37).

E' documentale che dall'11 luglio al 14 agosto 2017 il ricorrente sia stato in malattia per depressione (doc. 18).





E' documentale che il 21 luglio 2017, poco dopo l'inizio della malattia, il signor abbia comunicato via PEC, alla società convenuta, che sarebbe stato reperibile presso un indirizzo diverso da quello di residenza, comunicazione inviata anche a INPS (doc. 38).

La società, pur avendo ricevuto la predetta informazione, il 28 luglio 2017 ha richiesto una visita fiscale di controllo, inviandola presso l'indirizzo di residenza, e non quello comunicato via PEC (doc. 39).

Nel frattempo, il ricorrente risulta aver impugnato davanti alla Commissione Medica Provinciale la valutazione medica del 20 aprile 2017 del dott. , ritenendo di essere idoneo con limitazioni.

La Commissione, il 5 luglio 2017, ha rettificato il giudizio del predetto sanitario, affermando l'idoneità del sig. con limitazioni: *"deve essere adibito al turno mattutino e non può superare il limite giornaliero di 6 ore e 30 di lavoro, comprese le pause contrattuali"* (doc. 40).

Nonostante ciò, è documentale che la convenuta abbia continuato - per mesi - ad assegnare al ricorrente turni di maggiore durata (doc. 47 e prospetto riepilogativo pag. 15 ricorso, non contestati).

Emerge dai documenti che il ricorrente abbia chiesto al medico aziendale, dott. , di rammentare alla società resistente la necessità di rispettare le prescrizioni della Commissione Provinciale (doc. 42).

Solo nel novembre 2017, quindi, la società sembra essersi adattata alle limitazioni per poi infrangerle di nuovo, con conseguente riacutizzarsi delle manifestazioni psicosomatiche della malattia (doc. 43).

Il 24 novembre 2017 il ricorrente ha trovato nella sua cassetta di servizio, sita nel locale adibito allo scambio di comunicazioni tra l'azienda e dipendenti, un foglio anonimo contenente delle minacce (doc. 53 - verbale dei Carabinieri del 28 novembre 2017). Il documento, redatto tramite





stampa per impedire l'identificazione dell'autore, reca la scritta: *"La pagherai, è meglio che te ne vai..."* (doc. 53, p. 3).

E' pacifico che alla cassetta di servizio avevano accesso solo i responsabili e i dipendenti dell'impresa.

Nei giorni immediatamente successivi al predetto episodio, il ricorrente ha - appunto - sporto denuncia dell'accaduto presso la Stazione dei Carabinieri di Vaprio d'Adda (doc. 53).

La società peraltro, appreso il fatto dalle Forze dell'Ordine, non ha ritenuto di avviare alcuna indagine interna; circostanza pacifica in causa.

Si rinviene poi, in ricorso, una parte dedicata a contestazioni disciplinari mosse al ricorrente nel corso 2017 e ritenute, dallo stesso lavoratore, un vero e proprio esercizio abusivo del potere disciplinare.

In particolare, la prima contestazione è del 16 gennaio 2017, relativamente a un fatto avvenuto il precedente 13 gennaio.

Il ricorrente, presentatosi al lavoro, riferiva di aver notato la fuoriuscita di fumo dalla ruota del veicolo assegnatogli. Segnalato il fatto alla direzione, in persona del signor _____, gli veniva intimato di terminare il turno.

Al termine del turno, il ricorrente, reputando di aver inalato una rilevante quantità di fumo, si recava al Pronto Soccorso ove gli veniva rilasciata una certificazione di infortunio sul lavoro (doc. 44).

Ricevuta la documentazione, _____ s.r.l. contestava tuttavia l'andamento dei fatti, il tardivo inoltre della documentazione e la contraddittorietà tra quanto dichiarato al Pronto Soccorso e quanto scritto nella comunicazione via mail del 14 gennaio 2017.

All'esito delle giustificazioni rese (doc. 47), l'episodio non veniva sanzionato. Successivamente, INAIL ha riconosciuto l'infortunio al ricorrente e gli ha liquidato un'indennità (doc. 48).





La seconda contestazione riguarda un fatto del 28 ottobre 2017 e riguarda il rifiuto, da parte del signor _____, di consegnare al signor _____ un certificato medico specialistico attestante la sua inidoneità al lavoro oltre le ore 13:00 (doc. 50).

Anche in questo caso, all'esito delle giustificazioni fornite, la contestazione non ha avuto seguito.

Diverso iter si rinviene, invece, per una contestazione relativa ad assenza a visita fiscale nel febbraio 2018. In particolare, durante il periodo di malattia compreso tra il 14 febbraio e il 31 marzo 2018) la convenuta ha richiesto una visita fiscale (doc. 64), che si svolgeva il 16 febbraio 2018. Il ricorrente risultava però assente, trovandosi all'ospedale per un'urgenza, determinata da un improvviso aggravamento del suo stato di malessere (doc. 64bis). Risulta che il giorno successivo, il medico fiscale si sia presentato nuovamente presso la residenza del ricorrente e, visitatolo, abbia confermato la malattia.

Il successivo 19 febbraio 2018, il sig. _____ si è recato presso il Centro di Medicina Legale dell'INPS ove ha presentava le proprie giustificazioni per l'assenza del 16 febbraio.

Con lettera datata 20 febbraio 2018 (doc. 65), la società resistente ha contestato formalmente l'assenza alla visita fiscale, chiedendo al ricorrente di giustificarsi. Il 24 febbraio 2018 il ricorrente ha inviato le proprie giustificazioni (doc. 66), chiarendo di essere stato assente alla visita per le ragioni predette e di avere già informato INPS. Nella medesima data si presentava nuovamente presso la residenza del sig. _____ il medico fiscale che confermava il protrarsi dello stato di malattia, con prognosi sino al 23 marzo 2018. Ciò nonostante, il 27 febbraio 2018, per i fatti descritti, _____ sanzionava il ricorrente con due ore di multa ritenendo che





le giustificazioni rese dal ricorrente non potessero essere accolte ma omettendo di specificarne il motivo.

Le medesime giustificazioni venivano invece accolte da INPS il successivo 4 maggio 2018 (doc. 68).

La sanzione disciplinare, alla luce della documentazione prodotta, si palesa del tutto illegittima essendo comprovato che in coincidenza con la visita fiscale del 16 febbraio 2018 il ricorrente si trovasse presso il Pronto Soccorso dell'Ospedale di Vaprio d'Adda. L'importo equivalente alla multa applicata il 27 febbraio 2018 deve quindi essere restituito al ricorrente, con interessi e rivalutazione monetaria dalla data del prelievo al saldo effettivo.

Il ricorrente lamenta altresì che persino il corso sulla sicurezza del 2018 sia divenuto un pretesto, per la società, per rinfacciargli *"le sue assenze per malattia, addossandogli la responsabilità di disservizi interni all'azienda"*. Al contempo, la ha sospeso dal lavoro e dalla retribuzione il sig. (unico tra tutti i colleghi) sino all'esperimento del corso medesimo.

I fatti sono provati documentalmente in causa.

In prospettiva del suo rientro, previsto per il 12 febbraio 2018, l'azienda ha comunicato al signor che avrebbe dovuto seguire un corso di formazione sulla sicurezza.

Rientrato in servizio, il ricorrente ha ricevuto una busta teoricamente contenente le *password* necessarie per l'incombente, *password* rivelatesi, però, inutilizzabili per problemi tecnici.

Sempre il 12 febbraio, al ricorrente veniva richiesto di seguire il corso nei giorni successivi (doc. 58) ma in coincidenza con visita medica improrogabile del 14 febbraio.





Il lavoratore chiedeva dunque di fruire di giorno di ferie ma la richiesta veniva respinta dalla società (doc. 59) la quale, con mail del 13 febbraio lo informava della sospensione dalla retribuzione fino al completamento del corso (doc. 60), sospensione in seguito confermata (doc. 60 bis).

Da notare che con la medesima mail del 13 febbraio 2018, la convenuta ha addirittura addossato al ricorrente ogni responsabilità riguardo ai disagi tecnici e organizzativi che avevano impedito di effettuare il corso il 12 febbraio: *“i problemi che si sono verificati lunedì 12/02/2018 sono dovuti al fatto che Lei, dopo un lungo periodo di assenza, ha comunicato il suo rientro Sabato 10/02/2018”*.

Il giorno del corso era peraltro stato fissato dalla società.

Il ricorrente lamenta poi ulteriori condotte da cui si evincerebbe un atteggiamento ostile della società datrice nei suoi confronti e così con riferimento:

- alla gestione della visita medica periodica di idoneità presso l'ambulatorio SAPRA/Fortimed ove il medico incaricato risultava sprovvisto della documentazione sanitaria riguardante il ricorrente. Il giudizio emesso in quella sede, non tenendo conto delle limitazioni necessarie al signor _____, è stato oggetto di impugnazione avanti la Commissione Medica Provinciale che lo ha riformato, ribadendo la necessità di adibire il lavoratore *“al solo turno mattutino non superando il limite di 6 ore e 30 minuti e garantendo l'effettuazione di pausa pranzo alle 13.00 di durata non inferiore a 30 minuti”* (doc. 73). La valutazione medica del sanitario competente, poi riformata dalla Commissione, non pare ovviamente ascrivibile alla società;





- alle soste di un'ora con il mezzo, durante il servizio, nella disagiata via Adda; sebbene all'esito di rimostranze del ricorrente, la società ha poi modificato le sue determinazioni, autorizzando il signor a sostare in deposito per l'ora necessaria;
- alla sanzione disciplinare per l'omesso utilizzo del *gilet* catarifrangente in quanto sporcato di olio durante una manutenzione; trattasi di condotta contestata dal lavoratore ma punita dalla società con il solo rimprovero scritto;
- al divieto di utilizzare la tangenziale per riportare il mezzo in deposito, contrariamente a quanto consentito ai colleghi del ricorrente. La circostanza è stata, peraltro, plausibilmente giustificata dalla società resistente con il fatto che le numerose assenze effettuate dal ricorrente hanno impedito la restituzione, agli altri colleghi, della tessera Viacard necessaria per il passaggio in tangenziale; giustificazione non contestata in causa.

Alla luce di quanto precede, devono comunque ritenersi ampiamente provate condotte datoriali in aperta violazione di legge e di contratto, le cui conseguenze dannose sulla persona del ricorrente necessitano di risarcimento.

In particolare, si ravvisa, da parte di s.r.l., la palese, reiterata violazione dell'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di garantire la tutela della salute dei propri dipendenti. Uno dei doveri riconducibili a tale onere è sicuramente la sorveglianza sanitaria che l'imprenditore esercita sui lavoratori, avvalendosi della collaborazione del "medico competente", il quale effettua le visite mediche necessarie e formula i giudizi di idoneità alla mansione.

Nel caso di specie, la società resistente:





- non ha sottoposto il sig. _____ alla visita medica obbligatoria, dopo un'assenza per malattia di oltre sessanta giorni, dopo l'intervento chirurgico subito al braccio sinistro, evitando così di verificare se il lavoratore si era completamente ristabilito e se le mansioni assegnategli erano compatibili con il suo stato di salute.

Analoga omissione si è ripetuta nel corso del 2016, quando il ricorrente, rientrato da un periodo di malattia della durata di 83 giorni, non è stato sottoposto a visita medica straordinaria;

- non ha rispettato le prescrizioni sanitarie rese dal medico competente nel febbraio 2014 (doc. 19) e che prevedevano l'adibizione del ricorrente al solo turno mattutino, con assegnazione, invece, di turni lavorativi anche in orario notturno o pomeridiano e richiesta di svolgere stabilmente lavoro straordinario; il tutto in contrasto con le determinazioni dei medici specialisti che avevano consigliato al ricorrente di non lavorare per più di 6 ore consecutive (doc. 20).

Analoga situazione si è verificata in numerose ulteriori occasioni in cui la _____ ha imposto al ricorrente turni di lavoro incompatibili con le sue condizioni di salute, come ampiamente descritto, anteponendo sempre ragioni di carattere organizzativo alla tutela delle condizioni psicofisiche del lavoratore;

- sempre per pretese ragioni di carattere organizzativo, ha ripetutamente violato il diritto alla salute del signor _____, impedendogli di effettuare la terapia fototerapica prescrittagli dal dermatologo a fronte dell'insorgere e dell'aggravarsi della psoriasi nell'autunno del 2016. Il ricorrente è stato perciò costretto ad





abbandonare la cura ben prima di averla completata, subendo un aggravamento della patologia;

- ha in più occasioni esplicitato di non essere disposta a venire incontro alle esigenze sanitarie del lavoratore, adducendo ragioni di carattere logistico-gestionale che avrebbero impedito la concessione di turni fissi compatibili con le condizioni di salute del ricorrente o di turni spezzati che gli avrebbero permesso di effettuare le visite mediche e le cure di cui aveva bisogno senza dover usufruire di ferie;

- ha imposto al ricorrente periodi di ferie forzate e ciò anche in attesa di poterlo sottoporre alla visita medica periodica, sospendendolo di fatto dall'attività lavorativa a causa di una propria mancanza nell'organizzazione del servizio di sorveglianza sanitaria (la giustificazione formalmente addotta dalla , infatti, consisteva proprio nell'impossibilità di consentirgli di lavorare prima del controllo sanitario, quando la data fissata per tale visita veniva fatta slittare per ben due volte per disservizi organizzativi interni alla Società). Non è contestato che tale trattamento asseritamente cautelativo non sia stato applicato a colleghi del ricorrente.

L'accertamento di ciascuna delle suddette condotte serbate da nei confronti del ricorrente ampiamente integra violazione degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. e degli obblighi di correttezza e buona fede nella gestione del rapporto di lavoro, con conseguente diritto del ricorrente medesimo al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali da ciò derivanti.

E' infatti principio consolidato e condiviso che *"Nella ipotesi in cui il lavoratore chieda il risarcimento del danno patito alla propria integrità psico-fisica*





in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro e dei colleghi di lavoro di natura asseritamente vessatoria, il giudice del merito, pur nella accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo ad unificare tutti gli episodi addotti dall'interessato e quindi della configurabilità di una condotta di "mobbing", è tenuto a valutare se alcuni dei comportamenti denunciati - esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale - pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro, che possa essere chiamato a risponderne, nei limiti dei danni a lui imputabili" (rif. Cass. n. 21344/2013; 18927/2012).

Con riferimento quindi alla domanda avanzata ex art. 2087 c.c. nei confronti di s.r.l. la corrente interpretativa di gran lunga maggioritaria sostiene che la responsabilità dell'imprenditore, pur potendo contestualmente violare il principio del *neminem laedere* (con una sovrapposizione della differente categoria di responsabilità ex art. 2043 c.c., v. Cass. 696/2007) affonda principalmente le proprie radici nelle obbligazioni scaturenti dal contratto di lavoro subordinato e dunque ha origine *in primis* contrattuale (Cass. n. 306/2001; Cass. n. 10441/2007; Cass. n. 4184/2006; Cass. n. 11932/2004; Cass. n. 3162/2002; Cass. n. 8267/1997; Cass. n. 1168/1995; Cass. n. 337/1988; Cass. n. 5395/1983).

Di conseguenza, il lavoratore che agisca per ottenere il risarcimento del danno deve allegare e provare l'esistenza dell'obbligazione lavorativa (circostanza non contestata in causa), l'esistenza del danno e il nesso causale tra quest'ultimo e la prestazione nonché la violazione, da parte del datore di lavoro, delle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o delle norme inderogabili o delle regole generali di correttezza e buona fede o, ancora, delle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono





essere adottate per tutelare l'integrità psicofisica dei prestatori (Cass. n. 13863/2014).

Il datore di lavoro deve provare di aver adempiuto interamente all'obbligo di sicurezza apprestando tutte le misure per evitare il danno.

Peraltro, si rileva che l'onere gravante sul datore di lavoro, di fornire la prova di avere adottato tutte le misure di prevenzione necessarie per tutelare l'integrità fisica dei lavoratori, è correlato alle modalità del fatto dal quale si pretende far discendere la responsabilità contrattuale *ex art.* 2087 (Cass. n. 7629/2004; n. 4840/2006; n. 3788/2009).

Al contrario, incombe sul lavoratore l'onere di provare il danno, la pericolosità dell'ambiente lavorativo, nonché il nesso eziologico tra questi due elementi.

Alla luce di quanto sin qui esposto, può poi ritenersi documentalmente provato che s.r.l., con la sua ingiustificata e reiterata condotta, fortemente irrispettosa delle esigenze di salute del ricorrente, abbia causato allo stesso un comprovato pregiudizio alla salute.

Assolto dunque dal ricorrente l'onere probatorio sulla stessa gravante, non altrettanto può dirsi per la società resistente la quale non ha invece provato di avere adottato tutte le misure di prevenzione necessarie per tutelare l'integrità fisica del lavoratrice dovendosi quindi ritenere che vi sia stata, da parte della stessa società, violazione dell'art. 2087 c.c.

Pur non rinvenendosi a parere di chi scrive una condotta *mobbizzante*, nel senso delineato da consolidata giurisprudenza di legittimità, può tuttavia ritenersi provato che s.r.l. abbia serbato, nei confronti del ricorrente, comportamenti lesivi del suo diritto alla salute, nonché mortificanti e contrari a principi di correttezza e buona fede, complessivamente causa di





danno per il signor _____, in nesso causale con la prestazione lavorativa resa dallo stesso.

Accertato l'*an* della pretesa, ai fini della quantificazione del pregiudizio patito, si è ritenuto di procedere all'espletamento di CTU medico – legale, come da separata ordinanza, con conseguente definizione solo parziale del giudizio e prosecuzione dello stesso per tale incombente.

Spese al definitivo.

P.Q.M.

a parziale definizione del giudizio, così provvede:

- 1) accerta e dichiara la violazione, da parte della società resistente, degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. e degli obblighi di correttezza e buona fede nella gestione del rapporto di lavoro con il ricorrente;
- 2) accerta e dichiara l'illegittimità della sanzione disciplinare inflitta al ricorrente in data 27 febbraio 2018 condannando la società resistente a restituire al ricorrente la somma di euro 16,04, trattenuta a titolo di multa;
- 3) dispone, con separata ordinanza, la prosecuzione del giudizio ai fini dell'espletamento di CTU medico legale volta ad accertare i danni di natura patrimoniale e non patrimoniale patiti dal ricorrente in nesso causale con le illecite condotte datoriali accertate;
- 4) rigetta ogni residua domanda ed eccezione;
- 5) spese al definitivo.

Milano, 17/07/2019

Il giudice
Francesca Saioni

