



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
Sezione Lavoro

La dott.ssa Silvia Ravazzoni in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. **12675/2016 R.G.** promossa da:

, con il patrocinio degli avv.ti CARATI CRISTINA e
COLOMBO DANIELE; con elezione di domicilio in CORSO ITALIA, 43 20122 MILANO presso e
nello studio dell'avv. CARATI CRISTINA

contro:

con il patrocinio dell'avv. FERRARI
GIUSEPPE FRANCO, con elezione di domicilio in VIA LARGA, 23 20122 MILANO, presso e nello
studio dell'avv. FERRARI GIUSEPPE FRANCO

Oggetto: risarcimento del danno da mobbing

Sulla base delle seguenti

MOTIVAZIONI

In fatto:

Con ricorso iscritto a ruolo il 5.12.2016, il . ha convenuto in giudizio la

chiedendo al giudice del lavoro:

- di accertare che il ricorrente, nel periodo dall'aprile 2009 al 31 agosto 2016, è stato vittima di episodi vessatori posti in essere a suo danno dal proprio datore di lavoro e direttore del reparto cardiologia , qualificabili come mobbing,
- di accertare che il ha subito un danno non patrimoniale come danno biologico, morale e danno all'immagine professionale



- condannare l'azienda ospedaliera convenuta al risarcimento dei danni tutti, patiti e patienti dal
nella misura suindicata, o in altra maggiore o minore misura determinata in corso di
causa, da liquidarsi anche in via equitativa,
- con rivalutazione monetaria e interessi legali.
- Spese di lite rifuse.

Premesso di essere stato assunto alle dipendenze dell'
il 9.12.2002 con qualifica di Dirigente Medico di Cardiologia e inquadramento all'ex livello I ai sensi
del CCNL Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, a seguito di mobilità volontaria dalla Azienda
Ospedaliera di Melegnano, la parte attrice ha esposto che, successivamente alla nomina a Direttore
dell'Unità Operativa di Cardiologia del
i, in data
, i rapporti tra il ricorrente
e il predetto si erano progressivamente deteriorati, i turni di lavoro del
erano diventati sempre
più serrati, era stato costretto a lavorare in assenza di riposi compensativi, aveva ricevuto contestazioni
causate da diversità di vedute sulla gestione del Servizio di Emodinamica.

ha anche esposto di aver subito il 22 luglio 2011 un infortunio mentre percorreva in moto il
tragitto casa lavoro e ne ha attribuito la responsabilità alla effettuazione di 12 giorni di lavoro
consecutivo senza riposo.

Ha quindi riferito che il 16.1.2011 gli era stato diagnosticato un tumore al rene e aveva
conseguentemente informato il direttore chiedendo una riduzione dei turni di guardia, che non era stata
accolta. Ha quindi lamentato di aver ricevuto una contestazione disciplinare il 9.1.2012 per asserted
abbandono del posto di lavoro, del tutto infondata, essendosi egli allontanato a causa di un malore ,
presente il medico reperibile e al termine della giornata. Il procedimento disciplinare si era concluso
con una archiviazione dopo mesi, nel maggio 2012.

rimasto assente in malattia dal 1 febbraio 2012 al 16 aprile 2012, rientrato al lavoro con
attestazione di una invalidità civile e riduzione della capacità lavorativa del 70% e con limitazioni che
comportavano l'esonero dai turni notturni e dai turni superiori alle 8 ore consecutive per 12 mesi, e
ulteriormente prolungata per un altro anno, ha lamentato di aver subito le seguenti condotte, a suo dire,
mobbizzanti:

di essere stato destinato dal Direttore ad alcuni turni di guardia al PS;

di essere stato assegnato nei mesi di maggio, giugno, luglio 2012, in via pressoché esclusiva,
all'ambulatorio Eco 2, situato nel sotterraneo dell'ospedale , per 8 ore al giorno, adibito alla esecuzione
di esami clinici routinari solo su pazienti esterni, senza ausilio infermieristico,

di non aver potuto usufruire delle 4 ore settimanali di aggiornamento professionale previste dal CCNL,
ovvero delle 35 ore previste dal contratto Integrativo Aziendale,



di aver effettuato esami con cadenza ogni 20 minuti, senza le pause di cui alla normativa di sicurezza sull'utilizzo dei videoterminali,
di essere stato spostato su altre attività solo a seguito di plurime richieste e dell'intervento del proprio legale,
di aver avuto uno scontro con il Direttore nella riunione del 25 giugno 2013, in cui si era lamentato per la tempistica ambulatoriale insostenibile nelle sue condizioni di salute e il direttore si era avvicinato intimorendolo, tanto che si era riparato dietro un collega,
di aver ricevuto, in assenza di procedimento disciplinare, un provvedimento disciplinare via email dal Direttore il 9.9.2014, per non aver svolto le attività che gli erano state assegnate,
di essere stato destinatario di visita fiscale durante l'assenza per malattia nel luglio 2013,
di aver ricevuto, sempre nel luglio 2013, contestazioni su due certificazioni di malattia per asserita assenza di copertura delle giornate di sabato e domenica,
di aver ricevuto richiesta di nuova certificazione nell'ottobre 2013, nonostante avesse già inviato nell'anno precedente tutta la documentazione inerente la propria invalidità,
di aver ricevuto nel mese di aprile 2014 un richiamo via email dal Direttore in quanto non avrebbe effettuato in modo tempestivo le visite "a parere" presso l'unità operativa di chirurgia,
di aver presentato nell'agosto 2014 certificato medico redatto da un collega del _____ e di aver ricevuto la richiesta di ulteriore produzione di certificazione,
di non essere stato autorizzato, nonostante sua regolare richiesta, a partecipare ad un convegno cardiologico a Milano, nonostante avesse diritto ad usufruire degli 8 giorni di aggiornamento professionale di cui al CCNL,
di essere stato individuato dall'azienda "in debito orario", a seguito della introduzione delle fasce orarie, in quanto non effettuava, a causa delle limitazioni a lui imposte a seguito della accertata invalidità, turni di notte, anche se non era stata effettuata alcuna detrazione di importi dalla retribuzione.
di essere stato preso in giro dal direttore alla presenza del collega _____ il 14 luglio 2015 in seguito ad una sua lagnanza sul debito orario.

In punto di diritto, la parte ricorrente ha dedotto la configurabilità di una fattispecie di mobbing.

Costituendosi ritualmente in giudizio, la parte convenuta ha contestato la fondatezza delle pretese del ricorrente.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, il Giudice, rigettate le istanze istruttorie formulate dalle parti nei rispettivi atti difensivi, in quanto inammissibili e non rilevanti ai fini della decisione, all'udienza del 16.05.2017, esaurita la discussione orale della causa da parte dei procuratori



delle parti, ha pronunciato sentenza, dando lettura del dispositivo – conforme a quello trascritto in calce al presente atto – con termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

In diritto

Le domande proposte dalla parte ricorrente sono infondate e non possono essere accolte sulla base delle osservazioni che di seguito si espongono.

Il ricorso si fonda su un preteso mobbing che sarebbe stato subito dal - Dirigente Medico - nel corso di vari anni di sua permanenza presso la Divisione Cardiologia convenuta, dalla data di nomina del alla cessazione del rapporto.

In diritto, occorre in linea generale ricordare, come precisato dalla Corte di Cassazione , che *“per << mobbing >> si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell’ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l’emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono, pertanto, rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l’evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all’integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell’elemento soggettivo, cioè dell’intento persecutorio”* (cfr. Cass., Sez. L., n. 3785 del 17.2.2009).

Questo Tribunale, condividendo la giurisprudenza di legittimità sopra citata, ha ritenuto, quindi, che:

“ il mobbing si sostanzia in vessazioni di natura psicologica, poste in essere con intento persecutorio e di durata apprezzabile – siano esse provenienti da superiori o da gruppi di colleghi – che incidono sulla dignità della persona del lavoratore, il quale viene ad essere isolato e respinto dall’ambiente di lavoro, determinando quale effetto che il soggetto “mobbizzato” contragga una vera e propria patologia, di solito di natura psichica.

E’ pertanto indispensabile che il ricorrente, deducendo in giudizio una situazione di mobbing, dia sufficiente conto dei singoli atti compiuti dal datore di lavoro, o dai superiori gerarchici, o, ancora, dai colleghi di lavoro, che tutti insieme esaminati possano essere qualificati come mobbing nel senso sopra chiarito.” (cfr. Tribunale di Milano, est. dr Greco, sent. n.659/2010).



Nel caso di specie la difesa della parte ricorrente ha allegato in fatto quali comportamenti concretizzanti la condotta di mobbing denunciata le circostanze sopra sintetizzate.

Tanto evidenziato, innanzitutto si rileva l'inammissibilità delle deduzioni concernenti gli anni 2009-2010 in quanto il capitolo di prova sulla assegnazione a turni logoranti è assolutamente generico e indeterminato.

Quanto invece alla apertura del procedimento disciplinare a seguito di contestazione del 9.1.2012 si osserva che il fatto che la procedura sia stata conclusa con archiviazione solo nel maggio 2012, è in parte da addebitarsi alle richieste dello stesso all'epoca impedito per ragioni di salute, in parte del sindacalista del ricorrente. In ogni caso, benché la pendenza del procedimento possa avere arrecato ansie ulteriori in un momento particolarmente delicato della vita del ricorrente, deve ritenersi che un'unica contestazione disciplinare ,nel corso di un rapporto di lavoro di anni, ancorché rivelatasi infondata, non possa integrare una condotta vessatoria.

In relazione poi alle condotte ascritte al superiore gerarchico del ricorrente, , si rileva che le circostanze dedotte a prova ai punti 29, 36, 55, 78, della narrativa in fatto di cui al ricorso e in generale alle lamentate condotte di derisione e presa in giro del ricorrente a causa della sua malattia, sono inammissibili per la genericità degli episodi descritti e per i termini valutativi della esposizione.

Quanto invece ai richiami rivolti dal , di cui ai cap 71, 76 deve ritenersi che tali condotte non paiono, anche nell'ipotesi in cui venissero confermate, rilevanti sotto il profilo del mobbing in quanto, come esposto nella memoria della società, si è trattato di ordinario esercizio del potere di controllo ed organizzativo da parte del responsabile del reparto.

Parte ricorrente ha anche lamentato di non essere stata autorizzata a partecipare ad un convegno a Milano, ma la circostanza appare del tutto neutra in quanto trattasi, ove confermato, di fatto isolato e non ripetuto nel tempo.

ha poi attribuito valenza mobbizzante alla adibizione in via esclusiva all'attività di ambulatorio Eco2. Al riguardo è sufficiente osservare che si è trattato di scelta motivata dalle limitazioni che sono state imposte a in ragione della sua invalidità e in particolare dalla impossibilità di adibirlo ad attività a turni. In ogni caso la adibizione in via esclusiva e a tempo pieno è durata solo tre mesi, successivamente è lo stesso ricorrente a riferire di aver svolto le attività di ambulatorio a part time e non in via esclusiva. Sempre in sede di libero interrogatorio, ha ammesso di aver svolto le attività ambulatoriali con le stesse modalità e con la frequenza stabilite per gli altri colleghi adibiti alle stesse mansioni, sicché non si può evidenziare alcun accanimento da parte dell'Ospedale.



Il ricorrente attribuisce poi al _____, impiegato dell'ospedale, la richiesta "punitiva" di produrre ulteriore certificazione medica, nonostante la sua malattia fosse nota alla Direzione e già documentata da cartelle cliniche precedenti. Anche tale censura, ove confermata, sarebbe comunque irrilevante, in mancanza di ulteriori condotte di mobbing, trattandosi di mera richiesta burocratica, che certamente non può avere messo in difficoltà il ricorrente.

Anche la vicenda relativa al debito orario accumulato da _____ a seguito della introduzione delle fasce orarie, è ininfluenza, essendosi trattato di procedura adottata dalla _____ nei confronti di tutti i medici e non avendo in ogni caso portato né ad un recupero di ore di lavoro, né a trattenute sulla retribuzione.

Nel contesto sopra evidenziato la domanda di parte attrice di accertamento del mobbing e di condanna al risarcimento dei danni conseguenti non può trovare accoglimento.

Le spese di lite devono essere integralmente compensate tra le parti.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, così decide:

1. Respinge il ricorso
2. compensa le spese di lite

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Milano, 16/05/2017

il Giudice

Dott.ssa Silvia Ravazzoni

