



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

in persona del giudice dr.ssa Giulia Dossi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n. 1813 R.G.L. 2016, promossa da

con il proc. dom. avv. Roberto Lopa, via Cavour n. 2, Monza,
- ricorrente -

contro

con i procc. domm. avv.ti Andrea Fortunat e Miriana Ranieri, via Mascheroni n. 31, Milano,
- convenuta -

Oggetto: risarcimento del danno

MOTIVI DELLA DECISIONE
IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale giudice del lavoro, depositato in cancelleria il 19 febbraio 2016, _____, premesso:

- di essere dipendente di _____ dal 30 luglio 2013 con inquadramento nel profilo di guardia particolare giurata;
- che a far data dal mese di ottobre 2013 la società aveva intrapreso una serie di condotte vessatorie e persecutorie nei suoi confronti;
- che, in particolare, dopo che aveva svolto il turno notturno, il ricorrente veniva sistematicamente contattato per comunicazioni inerenti a variazioni di servizio, venendogli così impedito di fruire del riposo compensativo;
- che a partire dalla fine di gennaio 2014 era stato assegnato alla commessa di via _____ nello stabile denominato _____



- che l'orario di servizio assegnato presso tale appalto solo apparentemente consentiva adeguato recupero e riposo, in quanto il servizio di vigilanza poteva terminare solo dopo che l'ultimo dipendente di una società che occupava lo stabile aveva concluso il proprio lavoro e lasciato l'immobile;
- che la mansione di sorveglianza doveva essere svolta su sette piani, senza possibilità di utilizzare l'ascensore;
- che a causa delle mansioni gravose e dei mancati riposi, in data 8 aprile 2014 aveva dovuto rivolgersi al Pronto Soccorso dell'Istituto Ortopedico Pini di Milano, dove gli era stata diagnosticata trocoanterite sinistra;
- che a tale episodio erano seguiti numerosi interventi di assistenza medica e ricoveri ospedalieri;
- che tra il 24 marzo e il 5 giugno 2015 aveva ricevuto tre contestazioni disciplinari pretestuose ed infondate, conclusesi con irrogazione delle sanzioni del rimprovero scritto;
- di essere stato comandato in servizio, nel giugno 2015, presso l'Università Bicocca di Milano, ove, secondo le disposizioni impartite, doveva camminare ininterrottamente per 6/7 ed anche 13 ore, controllando tutti gli spazi interni ed esterni degli edifici U6 e U7;
- che in data 29 luglio 2015 il medico competente lo aveva dichiarato "*Idoneo con prescrizioni*" con la seguente diagnosi: "*non sussistono controindicazioni al servizio notturno – alternare la stazione eretta/seduta, no prolungata deambulazione*";
- che la convenuta, incurante delle sue condizioni di salute, lo aveva comandato al servizio di ronda stradale su auto con le insegne di altro istituto di vigilanza;
- di avere ricevuto in data 4 settembre 2015 una quarta contestazione disciplinare, sfociata nella sanzione del rimprovero scritto;
- che la Commissione ASL, in data 22 settembre 2015, lo aveva ritenuto idoneo alla mansione di Guardia Particolare Giurata in vigilanza da svolgersi in posizione seduta ma con possibilità di alternare la posizione seduta ogni 30 minuti con la stazione eretta, nonché idoneo alla guida di autoveicoli su percorsi brevi (massimo 30 minuti) da alternare con posizioni in piedi;
- che il Centro Stress e Disattamento Lavorativo Medicina del Lavoro presso il Policlinico di Milano, nel settembre 2015, aveva riscontrato un quadro clinico caratterizzato dalla presenza di aree di vulnerabilità emotiva e sviluppo di ansia reattiva a stress lavorativo;
- che il 24 novembre 2015 intorno alle ore 13,45, prima che il ricorrente iniziasse il proprio turno di lavoro presso l'Università Bicocca, l'addetto al portierato, sig. _____, si era rivolto verso il ricorrente e i colleghi _____ e aveva scattato loro una fotografia senza essere stato autorizzato;
- che dall'episodio era scaturita una discussione, all'esito della quale _____ aveva falsamente accusato _____ di averlo spintonato e bloccato fisicamente;



- di aver ricevuto in data 11 gennaio 2016 l'ennesima contestazione disciplinare, del tutto pretestuosa;

ciò premesso, ha rassegnato le seguenti conclusioni: accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al risarcimento del danno biologico di natura fisica causatogli da comportamento omissivo degli obblighi di sicurezza sul posto di lavoro e, per l'effetto, condannare la convenuta a corrispondergli, a titolo di risarcimento del danno biologico fisico, la somma di _____ o in subordine _____ o la diversa somma ritenuta di giustizia, anche all'esito di CTU; accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al risarcimento, da parte della convenuta, del danno biologico di natura psichica causatogli da comportamento persecutorio e vessatorio e, per l'effetto, condannare la convenuta a corrispondergli, a titolo di risarcimento del danno biologico psichico, la somma di _____, o in subordine _____ ovvero la diversa somma ritenuta di giustizia, anche all'esito di CTU; accertare e dichiarare il diritto del ricorrente al risarcimento, da parte della convenuta, del danno da violazione del diritto alla *privacy* e alla riservatezza causatogli da illegittimo esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro e, per l'effetto, condannare la società a corrispondere al lavoratore, a tale titolo, la somma ritenuta equa e di giustizia.

Con vittoria di spese e competenze di causa.

Costituendosi ritualmente in giudizio, _____ ha chiesto, in via preliminare, di rigettare il ricorso allo stato degli atti per difetto di legittimazione passiva e/o esonero da responsabilità civile della società *ex art. 10 d.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124* in ordine al danno biologico, fisico e psichico, dichiarato dal ricorrente; nel merito, di rigettare integralmente il ricorso perché infondato; in subordine, in ipotesi di accoglimento delle domande avversarie, di ridurre il *quantum* risarcitorio a quello ritenuto di giustizia.

Con vittoria di spese e competenze di causa.

Devono essere disattese le eccezioni preliminari svolte dalla convenuta, atteso che l'esonero da responsabilità civile del datore di lavoro *ex art. 10 d.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124* riguarda le sole voci di danno indennizzate dall'INAIL e non opera in caso di responsabilità penale del datore di lavoro.

L'esonero, in altri termini, non riguarda il danno biologico da inabilità temporanea, né il danno biologico permanente inferiore al 6%, in quanto tuttora estranei al sistema di assicurazione sociale.

Per quanto concerne il danno biologico da invalidità permanente pari o superiore al 6%, ai sensi del citato *art. 10 d.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124* il lavoratore danneggiato ha diritto al risarcimento della quota differenziale di danno – eccedente l'indennizzo liquidato o liquidabile dall'INAIL –, ove sussista responsabilità penale del datore di lavoro, da accertarsi in via incidentale dal giudice del lavoro.

Ne consegue che, nei limiti evidenziati, sussiste la legittimazione passiva di _____ rispetto alle pretese risarcitorie avanzate dal ricorrente nel presente giudizio.

Tanto premesso, nel merito le domande svolte da _____ non possono trovare accoglimento.



Quanto alla domanda di risarcimento del danno biologico definito in ricorso come “fisico”, le allegazioni del ricorrente in ordine alla mancata fruizione dei riposi non ha trovato conferma nelle risultanze istruttorie.

Nessuno dei testi ha riferito che, dopo aver terminato il turno notturno, il ricorrente venisse in modo sistematico contattato telefonicamente dal personale della convenuta per comunicazioni relative a variazioni dei servizi, trovandosi così nell'impossibilità di fruire del riposo giornaliero.

Neppure è stata confermata l'allegazione secondo cui il servizio presso lo stabile si protraeva abitualmente sino all'1,00, comprimendo il periodo minimo di riposo giornaliero di 11 ore.

I testi (dipendente della convenuta con mansioni di guardia particolare giurata da giugno 2011 a luglio 2015) e (dipendente della convenuta, attualmente addetto alla centrale operativa, all'epoca dei fatti addetto a mansioni di guardia particolare giurata) hanno, infatti, univocamente dichiarato che il turno serale presso tale appalto terminava alle 22,00 o al massimo alle 22,30.

Quanto alla dedotta nocività e incompatibilità con lo stato di salute del ricorrente delle mansioni assegnategli presso l'Università Bicocca (ove ha prestato servizio dalla fine di giugno 2015), si osserva in primo luogo che il lavoratore ha informato il datore di lavoro delle proprie condizioni di salute e ha chiesto di essere sottoposto a visita medica aziendale il 30 giugno 2015 tramite il sindacato (cfr. doc. 16 fascicolo convenuta).

La visita del medico competente si è tenuta il 29 luglio 2015 e si è conclusa con giudizio di idoneità con prescrizioni; in particolare il medico competente ha accertato che *“non sussistono controindicazioni al servizio notturno”* ed ha prescritto: *“alternare la stazione eretta/seduta, no prolungata deambulazione”* (cfr. doc. B-7 fascicolo ricorrente).

Il ricorrente ha presentato ricorso avverso il giudizio espresso dal medico competente e la Commissione ASL, in data 22 settembre 2015, lo ha giudicato *“idoneo alla mansione di Guardia Particolare Giurata (GPG) in vigilanza da svolgersi in posizione seduta ma con la possibilità di alternare la posizione seduta (ogni 30 minuti) con la stazione eretta (per un massimo di 30 minuti). Evitare la movimentazione manuale di carichi (max 5 kg). Idoneo quindi alla guida di autoveicoli su percorsi brevi (max 30 minuti) da alternare con posizioni in piedi”* (cfr. doc. B-10 fascicolo ricorrente).

Tanto premesso, in merito alle mansioni svolte da presso l'Università Bicocca il teste ha riferito: *“il ricorrente presso la Bicocca era addetto alla ronda in auto; qualche volta è stato addetto anche alla postazione fissa presso gli edifici U6 e U7. Chi è addetto al servizio di ronda effettua in auto il giro degli edifici; ad ogni edificio scende e chiede in portineria se è tutto a posto; se c'è qualche necessità fa il giro dell'edificio all'interno e/o all'esterno altrimenti riprende l'auto e si reca presso un altro edificio. La disposizione aziendale è che chi fa il servizio di ronda deve effettuare un giro a piedi all'interno e all'esterno di ogni edificio. Chi è addetto alla postazione fissa gira*



all'interno e all'esterno degli edifici U6 e U7; può sedersi nelle portinerie che ci sono ai vari piani. Non mi risulta che ci sia una disposizione aziendale che fa divieto alla guardia giurata di sedersi durante il servizio. Il ricorrente quando lavorava nel servizio di ronda lavorava dalle 14,00 alle 20,30; quando era addetto alla postazione fissa lavorava a volte dalle 7,30 alle 14,00 ma solitamente il pomeriggio. Prevalentemente era addetto alla ronda in auto. Questo so perché dalla centrale operativa gli assegnavo i turni”.

Gli altri testi escussi non hanno conoscenza diretta delle mansioni svolte dal ricorrente: essi, infatti, non hanno prestato attività presso l'Università Bicocca nello stesso periodo di quest'ultimo (il teste _____ ha dichiarato di avere cessato il rapporto di lavoro con la convenuta nel luglio 2015; il teste _____ ha riferito di essere stato addetto stabilmente a tale servizio fino a giugno/luglio 2015), né hanno operato negli stessi turni (così il teste _____, dipendente della convenuta da luglio 2011, il quale ha dichiarato: “non ricordo di avere mai lavorato insieme al ricorrente negli stessi turni; ricordo che qualche volta ci siamo visti al cambio turno).

Le mansioni affidate a _____, quali risultano dalle dichiarazioni dell'unico teste a diretta conoscenza dei fatti, _____, appaiono conformi delle prescrizioni tanto del medico competente, quanto della Commissione ASL.

Il ricorrente, infatti, era prevalentemente adibito ai giri di ronda da effettuarsi in auto, che prevedevano alternanza tra posizione eretta e posizione seduta con cadenza temporale conforme alle prescrizioni mediche.

Anche quando era addetto alla postazione fissa presso gli edifici U6 e U7 egli aveva la possibilità di alternare le due posizioni, secondo quanto riferito sempre dal teste _____.

Alla luce del quadro probatorio esaminato deve ritenersi che le mansioni assegnate a _____ e le condizioni di lavoro di quest'ultimo siano compatibili con il suo stato di salute, né vi sono elementi per affermare che il loro svolgimento abbia determinato un aggravamento delle patologie sofferte dal lavoratore (essenzialmente discopatia lombare e lombosciatalgia).

Non è, pertanto, ravvisabile inadempimento della convenuta agli obblighi di sicurezza e di tutela della salute del prestatore di lavoro, discendenti dall'art. 2087 c.c., sicché la stessa non può ritenersi responsabile del danno biologico di tipo fisico denunciato dal ricorrente.

_____ agisce, inoltre, per il risarcimento dei danni asseritamente subiti in conseguenza di condotte di *mobbing*.

Il fenomeno del *mobbing*, secondo la definizione offerta dalla psicologia del lavoro e fatta propria da larga parte della giurisprudenza di merito, può essere ravvisato in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.



Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere e percentualizzazione.

Le condotte che costituiscono il dato materiale nel quale si realizza il *mobbing* hanno un contenuto atipico e possono anche essere, se valutate singolarmente, prive di connotati di illiceità e formalmente legittime; esse assumono un valore molesto ed una capacità lesiva in quanto parte di una "strategia di attacco" e perciò connotate da un intento persecutorio nei confronti del lavoratore (come ormai risaputo, il termine deriva dal verbo inglese "*to mob*", che significa "assalire, aggredire, accerchiare qualcuno" e descrive in etologia il comportamento di un gruppo di animali che si accaniscono contro uno di essi per espellerlo dal branco).

Ciò che viene evidenziato dagli studiosi del fenomeno è che il *mobbing* non è costituito e non si esaurisce in una singola condotta anche se protratta nel tempo (ad esempio un singolo trasferimento o un singolo demansionamento), ma si traduce in una vera e propria aggressione, in un accerchiamento della vittima, in un conflitto mirato contro una persona o un gruppo di persone.

Gli elementi caratterizzanti il *mobbing* sono costituiti dalla frequenza delle condotte vessatorie (che non devono essere singole o occasionali, ma sistematiche), dalla reiterazione e dalla durata nel tempo (secondo la letteratura in argomento le azioni ostili devono verificarsi almeno alcune volte al mese ed il conflitto deve avere una durata di almeno sei mesi), dall'andamento progressivo e crescente del conflitto (con l'individuazione di quattro o sei fasi, a seconda degli autori, di sviluppo del fenomeno).

Poste queste brevi premesse di inquadramento generale e venendo ad esaminare il caso di specie, si osserva che già sul piano delle allegazioni la prospettazione dei fatti del ricorrente non pare idonea ad integrare gli estremi del *mobbing*, alla luce della ricostruzione generale del fenomeno quale è stata operata in precedenza.

Nel ricorso si allegano essenzialmente, quali elementi costitutivi del denunciato *mobbing*, una serie di iniziate disciplinari intraprese dalla datrice di lavoro e un episodio riferito come accaduto in data 9 luglio 2015, in occasione del quale il lavoratore, a seguito di un malore, aveva chiesto assistenza medica alla centrale operativa della convenuta e gli era stato comunicato che doveva provvedere egli stesso a chiedere l'intervento dell'ambulanza.

Il teste _____ ha dichiarato di essere a conoscenza di tale episodio per essergli stato riferito da alcuni colleghi (che il teste non è peraltro stato in grado di indicare).

Il teste _____, tuttavia, ha fornito una diversa ricostruzione dell'evento, avendo dichiarato quanto segue: "*un giorno in cui ero addetto alla centrale operativa ho ricevuto la telefonata del ricorrente il quale mi ha detto che non si sentiva bene; non mi ha chiesto di chiamare un'ambulanza; mi ha detto che continuava il servizio e poi mi avrebbe fatto sapere. Ho saputo più tardi, dall'altro operatore presente in Bicocca di cui non ricordo il nome, che il ricorrente aveva chiamato da solo l'ambulanza. A quel punto ho chiamato le forze dell'ordine perché ritirassero l'arma del ricorrente, che non poteva salire sull'ambulanza armato*".



Così ricostruito, l'episodio non pare connotato da carattere vessatorio e persecutorio.

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari a carico del ricorrente, premesso che quest'ultimo non ha impugnato, neppure nella presente sede, le sanzioni irrogate e non ne ha chiesto l'annullamento, si svolgono le osservazioni che seguono.

Circa la contestazione del 24 marzo 2015, il lavoratore non ha negato di non aver eseguito, in data 11 marzo 2015, l'ordine di ritirare un mazzo di chiavi di ingresso dello stabile (presso cui lo stesso prestava servizio), comunicatogli verbalmente dalla centrale operativa, ma ha dichiarato di avere chiesto che l'ordine gli venisse comunicato in forma scritta (cfr. pagina 6 del ricorso e doc. D fascicolo ricorrente).

La pretesa di una disposizione scritta per un adempimento di tale natura non appare giustificata in un'ottica di leale collaborazione e motiva l'iniziativa disciplinare del datore di lavoro, sfociata nella sanzione del rimprovero scritto.

Analoghe considerazioni valgono con riguardo alla sanzione, parimenti del rimprovero scritto, irrogata il 29 maggio 2015 per i fatti di cui alla contestazione disciplinare del 22 aprile 2015, ossia per avere il ricorrente inviato una *email* al cliente in data 1 aprile 2015 per comunicazioni inerenti la cucina, senza aver preventivamente avvisato la centrale operativa della convenuta (cfr. doc. D1 fascicolo ricorrente).

Anche in tal caso i fatti sono pacifici ed integrano violazione, sia pur lieve, delle procedure aziendali, atteso che, secondo quanto riferito dal teste ..., *"secondo la procedura aziendale in questi casi la guardia giurata doveva avvisare la centrale operativa"*.

Neppure può ritenersi pretestuosa e vessatoria la sanzione disciplinare del rimprovero scritto, irrogata in data 10 settembre 2015 (cfr. doc. 15 fascicolo convenuta) per i fatti contestati in data 5 giugno 2015, ossia perché in data 2 giugno 2015, comandato in servizio presso la postazione ... con turno 7.00-19.00 il ricorrente non aveva comunicato alla centrale operativa l'inizio e la fine dei giri ispettivi effettuati con il rilevatore "datix" (cfr. doc. D2 fascicolo ricorrente).

Infatti, dalle istruzioni operative prodotte in atti dallo stesso lavoratore (cfr. doc. D2 citato) emerge che la guardia giurata era tenuta ad effettuare un giro di controllo alle ore 18.00 e a darne comunicazione attraverso il rilevatore "datix", ciò che in data 2 giugno 2015 il ricorrente, pacificamente, non ha fatto.

Le disposizioni operative non indicano adempimenti differenti tra giorni feriali e giorni festivi per quanto attiene al compito in esame, sicché le giustificazioni fornite al riguardo dal lavoratore non paiono fondate.

Anche i fatti – parimenti pacifici – di cui alla contestazione disciplinare del 4 settembre 2015 (*"in data 04 settembre 2015, comandato di servizio presso la postazione denominata "Università Bicocca di Milano" di Piazza dell'Ateneo Nuovo 1 sita in Milano, con turno 14.00 – 22.30, è stato riscontrato che Lei svolgesse la Sua attività con l'ausilio di un bastone, senza aver comunicato alcunché al Suo datore di lavoro"*) possono assumere rilevanza disciplinare, considerato che gli unici strumenti che il dipendente poteva utilizzare



durante lo svolgimento dell'attività lavorativa erano quelli forniti dalla società e che il ricorrente non aveva manifestato l'esigenza di servirsi dell'ausilio di un bastone, né tale esigenza emergeva dalle valutazioni del medico competente.

Infine, in relazione ai fatti di cui alla contestazione disciplinare in data 11 gennaio 2016 (relativi alla sostituzione, senza autorizzazione, del previsto modulo del rapporto di servizio numerato, firmato e timbrato dall'azienda), a seguito delle giustificazioni fornite dal lavoratore la società ha reputato di non irrogare alcuna sanzione (cfr. doc. 22 fascicolo convenuta).

Alla luce di quanto esposto, le iniziative disciplinari esaminate sono sembrano strumentalmente preordinate ad un disegno persecutorio nei confronti del ricorrente, né evidenziano un abuso da parte del datore di lavoro.

Più in generale, i fatti allegati in ricorso a sostegno del denunciato *mobbing* non risultano idonei, per come emersi dall'istruttoria svolta, a dimostrare l'esistenza una strategia di attacco mirato nei confronti del lavoratore, caratterizzata da intento persecutorio ed esplicita attraverso condotte vessatorie sistematiche e reiterate.

Difettano - al di là di ogni altra considerazione - la continuità, ripetitività, durata e intensificazione progressiva degli attacchi, caratteri invece essenziali perché ricorra una situazione di *mobbing* (per il verificarsi di tale situazione, come si è detto, le azioni ostili devono verificarsi almeno alcune volte al mese ed il conflitto deve avere una durata di almeno sei mesi).

Esclusa dunque la configurabilità di una fattispecie di *mobbing*, la domanda di risarcimento del danno biologico psichico, fondata su tale presupposto, deve essere respinta.

Deve essere, infine, rigettata la domanda di risarcimento dei danni per violazione della *privacy*, non essendovi prova della responsabilità della convenuta in relazione ai fatti addotti a fondamento della pretesa.

Tali fatti sono allegati in ricorso nei seguenti termini: in data 24 novembre 2015 alle ore 13,45, mentre il ricorrente stava effettuando il passaggio di consegne con i colleghi del turno precedente presso il sito dell'Università Bicocca, era giunto l'addetto al portierato, il quale aveva scattato una fotografia al ricorrente, a tale episodio aveva innescato una discussione, all'esito della quale aveva accusato di averlo spinto e bloccato fisicamente (cfr. pagina 19 del ricorso).

Il ricorrente non allega alcun elemento concreto da cui possa desumersi, anche solo in via presuntiva, che l'iniziativa di di fotografarlo insieme ai due colleghi sia riferibile alla società, nel senso di essere stata posta in essere su impulso e per volontà di quest'ultima.

Ciò è sufficiente a decretare il rigetto della pretesa risarcitoria avanzata al riguardo nei confronti di

In conclusione, alla luce delle considerazioni esposte le domande svolte da non possono trovare accoglimento.



Considerata la peculiarità della fattispecie e la diversa condizione economica dei soggetti in causa, si ritengono sussistere le condizioni per compensare integralmente tra le parti le spese di lite ai sensi dell'art. 92, comma 2, c.p.c..

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni altra domanda, eccezione e istanza disattesa od assorbita, così provvede:

- rigetta le domande svolte nel ricorso;
- compensa integralmente tra le parti le spese di giudizio;
- fissa termine di giorni sessanta per il deposito delle motivazioni.

Milano, 6 aprile 2017

Il giudice
Giulia Dossi

