SEGUICI SU DISCOVER

Viaggio di nozze rinviato: il datore di lavoro deve risarcire il danno se l'ha chiesto senza ragione

a cura della redazione Economia



Il giudice ha riconosciuto la malafede dell'azienda, pur rigettando gran parte delle richieste del dipendente

Ascolta l'articolo

08:16

25 NOVEMBRE 2026 ALLE 05:00 4 MINUTI DI LETTURA

Anche in assenza di prova del *mobbing* o dello *straining*, il datore di lavoro può essere condannato al risarcimento del danno esistenziale provocato a un lavoratore per l'averlo indotto, senza una valida ragione, a rinviare il proprio viaggio di nozze.

Così ha deciso il Tribunale di Milano con la sentenza 27 ottobre 2026 n. 5037, spiega l'avvocato **Tommaso Targa** dello studio Trifiró & Partners Avvocati,

pronunciandosi in una controversia in cui il lavoratore, oltre a formulare questa richiesta risarcitoria, rivendicava anche la reintegrazione per licenziamento illegittimo e il risarcimento di danni ad altro titolo.

La vicenda

Il ricorrente ha lavorato con contratto a termine alle dipendenze di una società in startup. Scaduto il contratto, è stato nuovamente assunto a tempo indeterminato, dopo circa un mese, da una società collegata alla precedente. In seguito a un lungo periodo di malattia psichica, il lavoratore è stato licenziato per superamento del periodo di comporto. Ha chiesto: i) l'accertamento della codatorialità e, quindi, della sussistenza di un unico rapporto di lavoro facente capo alle due società per cui egli ha lavorato con i due contratti; ii) l'eziologia professionale della malattia psichica, provocata da condotte di *mobbing* o quantomeno di *straining*; iii) la conseguente illegittimità del licenziamento che non avrebbe dovuto essere intimato poiché il superamento del comporto è stato provocato da condotta colposa del datore di lavoro; iv) il risarcimento di danni non patrimoniali provocati dalla malattia, nonché del danno esistenziale da lui subito per il fatto di aver dovuto rinviare il viaggio di nozze su richiesta – rivelatasi pretestuosa - delle due società.

La decisione: né mobbing né straining

Nell'insieme, il ricorso è stato quasi integralmente rigettato. Il giudice ha escluso che sia stata dimostrata qualsiasi ipotetica condotta datoriale qualificabile in termini di *mobbing* o *straining* e, di conseguenza, ha respinto tanto la domanda di reintegrazione, quanto quella di risarcimento del danno alla salute e alla vita di relazione. Da notare che il *mobbing* è costituito da un insieme di condotte reiterate, dirette sistematicamente e dolosamente ai danni dello stesso singolo lavoratore e finalizzate a spingerlo a dimettersi o comunque a marginalizzare la sua posizione. Lo *straining* è una condotta datoriale meno grave, ma comunque fonte di responsabilità risarcitoria: si verifica quando il contesto lavorativo è “stressogeno" e il datore di lavoro colpevolmente non si è adoperato per rendere

l’ambiente più vivibile. Il giudice ha escluso il mobbing e, con riferimento al contesto lavorativo stressante, ha ritenuto che esso fosse spiegabile in un contesto di start up.

Registrazioni audio illegittime

In relazione alle prove offerte dal lavoratore, la sentenza contiene anche un passaggio interessante in materia di produzione di registrazioni audio. Richiamando la consolidata giurisprudenza sul punto, la sentenza ha ritenuto che sia generalmente ammissibile la produzione di registrazioni audio da parte di un soggetto che era presente al momento del dialogo che viene registrato. La legittimità della registrazione discende dal fatto che essa è strumentale a consentire l'esercizio del diritto di difesa. Proprio per questo il giudice ha ritenuto inammissibile la produzione delle registrazioni che il lavoratore ha effettuato addirittura in fase antecedente all'assunzione, nonché nei primi mesi del rapporto di lavoro che pacificamente si sono svolti senza conflitti. Qui il giudice ha stigmatizzato il fatto che la sistematica registrazione di numerosi dialoghi avvenuta senza apparente motivo, da parte del lavoratore, non si giustificava in relazione al suo diritto di difesa ed era quindi eccedente “la finalità di costituirsi una prova per una tesi difensiva non ancora ipotizzabile”. Tra le righe della sentenza, sembra leggersi la stigmatizzazione della condotta del lavoratore, al limite della paranoia.

Il rinvio delle nozze: la richiesta ingiustificata

L'unico aspetto in relazione al quale la pretesa del lavoratore è stata accolta riguarda il risarcimento del danno esistenziale da rinvio del viaggio di nozze. La sentenza ha accertato che, in fase preassuntiva (prima di essere assunto con il primo contratto a termine), il lavoratore aveva segnalato che si sarebbe sposato pochi giorni prima della scadenza di tale contratto, anticipando che in seguito al matrimonio – officiato in estate – intendeva andare in viaggio di nozze. Sul momento non erano emersi problemi. Tuttavia, nell'imminenza del matrimonio, il ricorrente ha comunicato che – essendo in scadenza il suo contratto e non

avendo ricevuto alcuna comunicazione di proroga o rinnovo del medesimo – intendeva andare in viaggio di nozze come già da tempo programmato. A questo punto, i referenti aziendali hanno indotto il lavoratore a credere che il contratto a termine sarebbe stato rinnovato in ragione di un ipotizzato picco di attività lavorativa in agosto che avrebbe richiesto quindi una proroga del contratto. Il lavoratore - trovandosi in una situazione di soggezione (sperava nel rinnovo) - ha disdettato il viaggio di nozze. Sennonché il suo contratto non è stato prorogato ed è quindi scaduto al termine originariamente apposto, dopo che il lavoratore aveva già comunicato all'agenzia di viaggi la propria determinazione (con comprensibili rimostranze della moglie). Nel mese di settembre, il lavoratore è stato assunto nuovamente da un'altra società collegata alla prima, il che avrebbe potuto tranquillamente avvenire anche se, in agosto, il lavoratore avesse effettuato il viaggio di nozze programmato da tempo e tanto agognato.

Il risarcimento del danno esistenziale

La sentenza ha evidenziato che il datore di lavoro "nei diversi colloqui e nelle comunicazioni tra le parti, ha chiesto [...] di rendersi disponibile per il lavoro nel mese di agosto (con impegno poi non realizzatosi in assenza di proposte contrattuali per tale mese), rinviando il viaggio di nozze. Tuttavia, poiché, poi, non ha rinnovato il contratto a termine al ricorrente nel periodo estivo [...] si deve concludere che illegittimamente non abbia autorizzato il lavoratore a programmare il proprio viaggio di nozze, nell'imminenza del matrimonio [...] cagionando al medesimo un danno esistenziale. Infatti, poiché il contratto scadeva il 14 luglio 2024, non vi erano motivi per richiedere al ricorrente di rinviare il viaggio di nozze e di mantenersi a disposizione per un impegno lavorativo nel mese di agosto, qualora il datore di lavoro non intendesse rinnovare il contratto dopo tale data fino al 1 settembre 2024, cosicché non si può non rilevare come, nel rapporto tra le parti, vi sia stata una lesione del legittimo affidamento di ex art. 1375 cc, con un illecito che merita un risarcimento, per il pregiudizio esistenziale subito".

È interessante notare che la responsabilità risarcitoria del datore di lavoro è stata ricondotta a una violazione del canone della buona fede e, quindi, del principio dell'affidamento. Poiché il viaggio di nozze avrebbe dovuto essere svolto in un periodo di tempo in cui il primo contratto a termine era già scaduto, e il successivo contratto non era ancora iniziato, l'azienda non aveva alcun potere reale nell'influenzare la decisione del lavoratore. Lo ha semplicemente indotto a confidare nel fatto che il suo contratto a termine sarebbe stato prorogato, spingendolo in malafede a decidere di rinviare il viaggio di nozze. La mancata proroga del contratto a termine dimostra che non esisteva alcuna effettiva necessità, né un picco di lavoro, per cui l'azienda si è approfittata della situazione di soggezione del dipendente senza considerare l'impatto che la propria richiesta avrebbe avuto sulla sua vita privata.

L'aspetto più complesso, nella vicenda in esame, riguardava comunque non tanto l'accertamento della malafede del datore di lavoro (difficilmente negabile), quanto la determinazione del danno esistenziale. E qui il giudice si è affidato ad un criterio equitativo puro stabilendo un risarcimento di diecimila euro considerando che – da quanto emerso nel corso dell'istruttoria – il viaggio di nozze è stato poi "recuperato" a dicembre. Ma – evidenzia il Giudice – non è come farlo subito dopo il matrimonio