

Tribunale di Civitavecchia, sentenza 20 luglio 2006

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE ORDINARIO DI CIVITAVECCHIA

Sezione Controversie Lavoro

in persona del dott. Francesco Colella, in funzione di giudice del lavoro, all'udienza del 20.7.2006, ha emesso la seguente:

SENTENZA

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 899 del ruolo generale per gli affari contenziosi dell'anno 2003 e vertente tra:

Fa., elettivamente domiciliata in Ro., via Mo. (...), presso lo studio dell'Avv.to F.B., che la rappresenta e difende unitamente agli Avv.ti P.A., F.S., C.A. e G.S. giusta procura a margine del ricorso

RICORRENTE

E

Kl. - Rd., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in Ci., via Be. (...), presso lo studio dell'Avv.to E.C., che la rappresenta e difende unitamente all'Avv. to P.G. giusta procura a margine della memoria di costituzione

RESISTENTE

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 26 maggio 2003 la ricorrente in epigrafe indicata conveniva in giudizio, dinanzi all'intestato Tribunale, la Kl. chiedendo: a) previa declaratoria di accertamento della natura discriminatoria e mobbizzante dei comportamenti posti in essere dalla società convenuta, la condanna della medesima al risarcimento dei danni alla salute, alla professionalità, all'immagine sociale, alla vita di relazione e alla personalità subiti da essa istante, da quantificarsi, in via equitativa, nella complessiva somma di Euro 20.000,00; b) previa declaratoria di inefficacia e/o nullità e/o illegittimità del licenziamento intimato in data 16 aprile 2002, la condanna della compagnia aerea convenuta, ex art. 18 legge 300/70 alla reintegrazione di essa istante nel precedente posto di lavoro e al pagamento di tutte le retribuzioni medio tempore maturate, dal giorno del recesso a quello della effettiva reintegra; c) in via subordinata, la condanna della resistente alla riammissione in servizio entro il termine di tre giorni dalla pronuncia della sentenza o, in difetto, al pagamento del risarcimento del danno, da quantificarsi nella misura da 2,5 a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto dovuta; d) in via ulteriormente gradata, in caso di ritenuta legittimità del licenziamento, la condanna della convenuta al pagamento del t. f. r. e dell'indennità di mancato preavviso.

Il tutto, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali, con vittoria di spese, competenze ed onorari da distrarsi in favore del procuratore, dichiaratosi antistatario, ai sensi dell'art. 93 c.p.c..

A sostegno della domanda, esponeva la ricorrente - assunta dalla Kl., in data 15.4.1994, in qualità di addetta al check-in, presso l'aeroporto di Fi. - di essere stata costretta ad assentarsi dal lavoro, nel corso del 2001 e del 2002, in distinti periodi, a causa di un infortunio occorso in data 28 giugno 2001; di essere stata più volte invitata, dopo il rientro in servizio, dal capo scalo, il quale aveva avuto un precedente dissidio con il marito di essa deducente, a valutare la possibilità di un esodo anticipato; di aver rifiutato detta proposta e di essere stata, successivamente, trattata con distacco e cautela dai colleghi di lavoro; di aver concordato con il datore di lavoro un periodo di ferie dal 26 novembre al 31 dicembre (compreso) del 2001 e di aver successivamente saputo, durante il godimento del congedo, che per il 31 dicembre, prima previsto come ultimo giorno di ferie, era stata inserita nel turno lavorativo; di essersi vista immotivatamente negare dalla compagnia aerea sua datrice di lavoro la concessione dei cc. dd. biglietti free (ovvero i biglietti gratuiti usualmente disponibili per i dipendenti), richiesti in data 17 dicembre al fine di recarsi con la propria famiglia in Olinda, paese d'origine; di essersi recata al lavoro in data 31 dicembre 2001 e di aver appreso, al termine del turno, recatasi negli uffici aziendali, che il turno stesso era stato nuovamente modificato, di guisa che il 31/12, prima indicato come lavorativo, era stato previsto come giorno di ferie senza che ciò le fosse stato comunicato; che il capo scalo, signor Gr., aveva pubblicamente pronunciato frasi spiacevoli sul suo

conto in presenza dei colleghi; di essere stata licenziata, con lettera consegnata a mano il 16 aprile 2002, a causa dei disagi organizzativi provocati dalle sue assenze repentine e di breve durata, tali, pertanto, da non consentire di porvi adeguato e tempestivo rimedio e tali da generare un diffuso disagio nei colleghi di lavoro, costretti a continue variazioni di turno per sostituirla; di non aver reperito altra occupazione dopo il licenziamento.

Tanto ed altro premesso in fatto, la ricorrente deduceva, in diritto, l'assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo idoneo a sorreggere l'atto espulsivo. Sotto altro profilo, evidenziava la volontà discriminatoria del recesso, fondato in realtà sul sesso femminile e sulla (mal sopportata) legislazione a tutela delle donne madri e desumibile dai comportamenti mobbizzanti posti in essere prima del licenziamento.

A tale ultimo riguardo, sosteneva che detti comportamenti avevano determinato, in capo ad essa istante, l'insorgenza di una lesione alla salute, la quale aveva, a sua volta, prodotto conseguenze negative anche sul piano dei rapporti professionali, familiari e sociali; quantificava, quindi, tali danni in Euro 20.000,00.

Instauratosi ritualmente il contraddittorio, la Kl. - dopo aver precisato di aver provveduto a corrispondere sia il t. f. r. che l'indennità di mancato preavviso tre mesi prima del deposito di analogo ricorso innanzi al Tribunale di Roma (conclusosi con sentenza declaratoria dell'incompetenza territoriale) - eccepiva, in via preliminare, la decadenza ai sensi dell'art. 6 della legge n. 604/1966, atteso che essa eccipiente aveva ricevuto una missiva che conteneva l'impugnativa del licenziamento ma che non era, tuttavia, stata sottoscritta da nessuno (né dalla lavoratrice né dal suo difensore); nel merito, contestava quanto ex adverso dedotto ed affermato e concludeva, quindi, per il rigetto del ricorso.

Acquisiti i documenti allegati, escussi i testi intimati, all'odierna udienza, il Giudice - cui la causa è pervenuta a seguito di provvedimento di assegnazione del Presidente del Tribunale - sulla produzione di note illustrative delle rispettive pretese, udita la discussione, decideva come da separato dispositivo di cui dava lettura.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

L'eccezione di decadenza della ricorrente dall'impugnativa del licenziamento ai sensi dell'art. 6 della legge 604/66, sollevata in limine litis dalla società resistente, è fondata e, come tale, idonea a definire il giudizio, restando in ciò assorbito l'esame delle altre questioni ed eccezioni dedotte con riferimento all'atto di recesso.

Premesso che il termine di decadenza di sessanta giorni previsto dall'art. 6 L. 15 luglio 1966, n. 604 per l'impugnativa, da parte del lavoratore, del licenziamento intimatogli dal datore di lavoro trova applicazione nei confronti di qualunque tipo di licenziamento, sia esso nullo, annullabile o inefficace, salva l'ipotesi - non ricorrente nel caso in esame - del licenziamento inesistente perché intimato oralmente (cfr. Cass. 1997/5611), occorre, invero, osservare che la missiva contenente l'impugnazione del licenziamento spedita dalla ricorrente alla società convenuta (ricevuta, per ammissione della stessa compagnia aerea, in data 29 aprile 2002) è inefficace, in quanto priva della sottoscrizione da parte della lavoratrice.

Al riguardo, è opportuno precisare che l'atto scritto richiesto dall'art. 6 della L. n. 604 del 1966, quale atto "idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore", deve necessariamente intendersi, a norma dell'art. 2702 c.c., come atto sottoscritto dal lavoratore, conformemente a quanto affermato dalla giurisprudenza di legittimità con riferimento alla disposizione, di analogo tenore, che richiede un atto scritto per l'intimazione del licenziamento (Cass. 2000/12256; Cass. 2001/7620, che richiama, in motivazione, Cass. S.U. n. 5394/1982, Cass. S.U. n. 1236/1984, Cass. S.U. n. 508/1999). Invero, con specifico riguardo ad una fattispecie praticamente identica a quella in discussione, la Suprema Corte ha affermato che, ove il datore di lavoro, che non neghi di aver ricevuto l'atto scritto di impugnativa, ne eccepisca tuttavia l'inidoneità a conseguire gli effetti, perché privo di sottoscrizione autografa, è il datore stesso onerato della relativa prova, atteso che, una volta spedita e pervenuta al destinatario la lettera di impugnazione, è solo questi che ne ha la disponibilità ed è lui solo che può dimostrare, producendo l'originale, che lo stesso non sia firmato (cfr. Cass. 2004/22517, che ha cassato la pronuncia della Corte d'Appello - la quale aveva sancito l'inefficacia della missiva priva della sottoscrizione autografa - perché, in violazione dei principi generali in materia di ripartizione degli oneri probatori tra le parti, aveva addossato al lavoratore l'onere di dimostrare la sussistenza della firma sull'originale della lettera spedita al datore di lavoro).

Orbene, nel caso in esame, la società resistente - che aveva tempestivamente depositato una copia della missiva ricevuta - ha prodotto, in ottemperanza all'ordine di esibizione del 18 maggio 2006, anche l'originale, sul quale non risulta apposta alcuna sottoscrizione autografa. Ne consegue che, in ossequio ai principi di diritto sopra esposti, non può essere attribuita efficacia alla lettera in questione.

Deve, a questo punto, essere esaminata la tesi - sostenuta dalla ricorrente sin dalla prima udienza e più ampiamente illustrata, attraverso il richiamo alla recente sentenza C. Cass. 2006/14087, in sede di note finali autorizzate - secondo cui la semplice richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro (art. 410 c.p.c.), nella specie avvenuta in data 23-24 aprile 2002, sarebbe sufficiente a sospendere il decorso del termine di decadenza di cui all'art. 6 della L. n. 604/1966.

L'assunto della ricorrente - che ha testualmente riprodotto la motivazione della citata sentenza - si fonda su due argomentazioni. Dopo la pronuncia della Corte Costituzionale n. 477 del 2002, può considerarsi principio immanente al nostro sistema processuale quello secondo cui, allorché si tratta di impedire una decadenza o una preclusione, tali effetti si

verificano, per la parte attiva, con il compimento delle attività prescritte dalla legge, ovvero, nel caso in esame, con la semplice richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione alla DPL. In secondo luogo, la stessa Consulta, investita della questione di legittimità costituzionale relativa all'art. 410 c.p.c. - prospettata, per quanto interessa in questa sede, sotto il profilo della violazione dell'art. 24 Cost. perché la norma ritarderebbe l'esercizio dell'azione e farebbe sorgere questioni processuali inutili e contrarie alla finalità perseguita, come quella concernente l'improcedibilità della domanda in difetto dell'attivazione del tentativo - ha motivato la pronuncia di rigetto affermando, tra l'altro, che il tempo di sessanta giorni durante il quale perdura l'impedimento è obiettivamente limitato e non irragionevole, anche considerando che la richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione produce sostanzialmente gli effetti della domanda giudiziale, comportando la sospensione del decorso di ogni termine di prescrizione e di decadenza, per i sessanta giorni nei quali deve avvenire l'espletamento del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, cioè per un tempo sufficiente ad instaurare la lite.

Ritiene questo Giudice che gli assunti appena esposti non siano condivisibili e debbano, pertanto, essere disattesi alla stregua delle considerazioni di seguito precisate.

Per quanto riguarda il primo aspetto, occorre osservare che il richiamo al principio della distinzione degli effetti dell'atto non appare conferente nella materia de qua. La richiamata sentenza C. Cost. 477/2002 - che trova il suo precedente nella sentenza C. Cost. 69/1994 e che aveva ad oggetto le norme in tema di notifica di atti processuali e giudiziari di cui agli artt. 149 c.p.c. e 4, comma terzo, L. 20 novembre 1982, n. 890 - affonda le sue radici nella considerazione per cui sarebbe palesemente irragionevole, oltre che lesivo del diritto di difesa del notificante, che un effetto di decadenza possa discendere dal ritardo nel compimento di un'attività riferibile non al medesimo notificante ma a soggetti diversi (l'ufficiale giudiziario e l'agente postale) e che, perciò, resta del tutto estranea alla sfera di disponibilità del primo. In ossequio ai richiamati principi costituzionali, gli effetti della notificazione a mezzo posta devono, dunque, essere ricollegati - per quanto riguarda il notificante - al solo compimento delle formalità a lui imposte dalla legge, ossia alla consegna dell'atto da notificare all'ufficiale giudiziario, essendo la successiva attività di quest'ultimo e dei suoi ausiliari (quale appunto l'agente postale) sottratta al controllo ed alla sfera di disponibilità del notificante medesimo. La menzionata pronuncia, in altri termini, trova la sua ratio nel fatto che al notificante è imposto di rivolgersi ad un terzo per effettuare la notifica di atti processuali e giudiziari, sicché non possono poi essergli addossate le conseguenze dell'altrui inerzia.

Diversamente, nel caso in esame, nessuna norma vieta al lavoratore di provvedere autonomamente alla comunicazione della richiesta del tentativo di conciliazione anche al datore di lavoro, di guisa che ben può lo stesso attivarsi per effettuare detta comunicazione senza attendere che lo faccia la Direzione Provinciale del Lavoro, potendosi, eventualmente, discutere se, una volta che egli si sia attivato - ciò che, preme ribadirlo, nessuna disposizione gli preclude - gli effetti (interruttivi e sospensivi) della comunicazione possano prodursi sin dalla consegna dell'atto all'agente postale (in ossequio ai cennati principi costituzionali). In altri termini, solo se l'ordinamento inibisse al lavoratore di effettuare la comunicazione in questione autonomamente, imponendogli di attendere che la stessa venga posta in essere dall'Amministrazione, si potrebbe giungere alla conseguenza di ritenere sufficiente la mera presentazione della richiesta alla DPL.

Passando all'esame della pronuncia n. 276/2000 della Consulta, occorre premettere che trattasi di una pronuncia di rigetto, la quale, come noto, non ha effetti vincolanti per i giudici, se non nel senso che essi non possono più accogliere quella interpretazione che la Corte Costituzionale ha ritenuto, sia pure con una pronuncia di infondatezza, viziata: ciò non è accaduto nel caso sottoposto all'attenzione della Consulta, atteso che il Giudice a quo non aveva proposto una specifica interpretazione della norma denunciata, ma aveva censurato l'istituto del tentativo obbligatorio di conciliazione in quanto ritarderebbe l'esercizio dell'azione e farebbe sorgere questioni processuali inutili e contrarie alla finalità perseguita, come quella concernente l'improcedibilità della domanda in difetto dell'attivazione del tentativo.

Ciò chiarito, va rilevato che è vero che nella citata sentenza si legge che il tempo di sessanta giorni durante il quale perdura l'impedimento (derivante dal necessario previo espletamento del tentativo di conciliazione) è obiettivamente limitato e non irragionevole, anche considerando che "la richiesta" del tentativo produce sostanzialmente gli effetti della domanda giudiziale, comportando la sospensione del decorso di ogni termine di prescrizione e di decadenza per i sessanta giorni nei quali deve avvenire l'espletamento del tentativo stesso e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, cioè per un tempo sufficiente ad instaurare la lite.

L'utilizzo, da parte della Corte Costituzionale, del termine "richiesta", tuttavia, non esclude, di per sé, che tale richiesta debba essere comunicata, affinché produca i cennati effetti, anche al datore di lavoro. D'altro canto, l'evidenziata assenza di una espressa specificazione, da parte dei Giudici della Consulta, in ordine alla sufficienza della presentazione della richiesta alla sola DPL (e non anche al datore di lavoro) rende ancor più dubbia l'opzione esegetica seguita dalla sentenza della Corte di Cassazione citata dalla odierna ricorrente ove si consideri il dato letterale della disposizione in esame, che parla espressamente di "comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione" affinché si producano gli effetti interruttivi e sospensivi della prescrizione e della decadenza (vedi art. 410, comma secondo, c.p.c.). A ciò aggiungasi, da ultimo, che la stessa Corte Costituzionale ha affermato che la richiesta del tentativo di conciliazione "produce sostanzialmente gli effetti della domanda giudiziale" ed è noto che - in virtù del principio della distinzione tra effetti processuali e sostanziali dell'atto introduttivo, i primi correlati al deposito del ricorso, i secondi condizionati anche alla successiva notifica (cfr. Cass. 2004/6343; Cass. 2001/6423) - il ricorso giudiziale recante l'impugnativa di licenziamento non è idoneo ad impedire la decadenza di cui all'art. 6 della L. 604/66 se, entro il termine di sessanta giorni dal recesso, è solo e non anche portato a conoscenza del datore di lavoro (Cass. 2004/7625; Cass. 2000/12507).

Il complesso delle argomentazioni che precedono inducono questo Giudice a ritenere preferibile l'interpretazione, univoca e consolidata fino alla pronuncia sopra esaminata, secondo cui la mera presentazione della richiesta del tentativo di conciliazione, in assenza della sua comunicazione, non può produrre gli effetti interruttivi (della prescrizione) e sospensivi (della decadenza) previsti dall'art. 410, comma 2, c.p.c., poiché tale norma riconnette esplicitamente detti effetti alla "comunicazione" dell'atto alla controparte e non già alla sua "presentazione" alla commissione di conciliazione (cfr. Cass. 2004/967; Cass. 2006/6287 e Cass. 2006/11116, di poco precedenti a Cass. 2006/14087). Questo approccio esegetico, d'altro canto, trova conferma, come condivisibilmente evidenziato dalle pronunce poc'anzi citate, nella formulazione del successivo art. 410 bis c.p.c., il quale, al primo comma, dispone che "il tentativo di conciliazione. deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta", laddove l'espressione "presentazione della richiesta" fa riferimento all'attività di sottoposizione della domanda all'organo investito del dovere di provvedere in merito e non può essere estesa fino a coprire anche un'attività rivolta alla controparte del rapporto, alla quale la domanda conciliativa va, invece, comunicata e non presentata: il legislatore, in altri termini, ha tenuto ben presente la distinzione tra "comunicazione" e "presentazione" dell'atto, ricollegando a ciascun adempimento ben precisi effetti sul piano processuale e sostanziale, in coerenza con il principio sopra richiamato della distinzione tra effetti processuali e sostanziali della domanda nel rito del lavoro.

In conclusione - poiché nel caso in esame, a fronte di un licenziamento intimato in data 16 aprile 2002, la società resistente è venuta a conoscenza della volontà di impugnare il recesso solo in data 22 novembre 2002, in occasione della notifica del primo ricorso giudiziale presentato innanzi al Tribunale di Roma (poi dichiaratosi incompetente per territorio), e non essendo stati posti in essere medio tempore atti idonei ad impedire il decorso del termine di sessanta giorni previsto dall'art. 6 della legge 604/66, la ricorrente deve ritenersi decaduta ai sensi della disposizione da ultimo menzionata.

Le considerazioni che precedono sono assorbenti.

Per completezza di motivazione e dovizia di argomentazione, appare opportuno precisare, sul punto, che, anche ove si volesse accedere all'interpretazione fornita dalla più volte citata sentenza C. Cass. 2006/14087, la soluzione non muterebbe.

In detta pronuncia, infatti, viene affermato che il mero deposito del tentativo di conciliazione presso l'Ufficio del Lavoro è idoneo a sospendere il decorso del termine di decadenza ai sensi dell'art. 410, comma 2, c.p.c.; tale sospensione perdura, in ogni caso, per i sessanta giorni dalla presentazione della richiesta previsti per l'espletamento del tentativo (art. 410 bis c.p.c.) e per i successivi venti (cfr. C. Cost. 276/2000, cit.). Orbene, il licenziamento in questione è stato intimato, come detto, il 16 aprile e la richiesta alla DPL è stata effettuata il 23 aprile, ovvero sette giorni dopo il recesso; il termine di decadenza sarebbe rimasto dunque sospeso per il predetto periodo (ottanta giorni dal 23 aprile), riprendendo così a decorrere dal 12 luglio. Ne consegue che la notifica del primo ricorso giudiziale, perfezionatasi in data 22 novembre (ovvero, applicando il principio sancito dalla Consulta con la sentenza 477/2002, in data 29 ottobre, giorno in cui l'atto risulta essere stato rimesso all'ufficiale giudiziario), è avvenuta, pur tenendo conto della ripetuta sospensione, centosedici giorni dopo il licenziamento e, pertanto, tardivamente.

La richiesta, avanzata in via subordinata, avente ad oggetto la condanna al pagamento del t. f. r. e dell'indennità di mancato preavviso - il cui esame è imposto dalla declaratoria di inammissibilità della domanda avente ad oggetto il licenziamento - deve essere rigettata, essendo dimostrato (vedi prospetto paga sub doc. n. 5 del fascicolo di parte resistente) che la ricorrente ha ricevuto i suddetti emolumenti; né, è opportuno precisarlo, la lavoratrice - a fronte della puntuale allegazione ex adverso effettuata in sede di memoria di costituzione - ha specificatamente e tempestivamente contestato di aver effettivamente percepito dette spettanze tre mesi prima del deposito del ricorso innanzi al Tribunale di Roma o la correttezza del calcolo da parte della compagnia aerea.

Passando all'esame della rivendicazione avente ad oggetto il risarcimento del danno asseritamente subito dall'odierna ricorrente, occorre osservare che la causa petendi della domanda deve essere ravvisata, alla luce dell'esposizione dei fatti e delle deduzioni in diritto effettuate dalla medesima ricorrente nell'atto introduttivo del giudizio, nei comportamenti posti in essere dalla compagnia aerea convenuta - ed in particolare dal capo scalo, signor Gr. - nonché nell'atteggiamento diffidente dei colleghi.

Tali comportamenti "psicologicamente molesti" costituirebbero un chiaro indice, ad avviso della ricorrente, della volontà della Kl. tesa ad allontanarla dal posto di lavoro e, quindi, rappresenterebbero una vera e propria ipotesi di mobbing.

Al riguardo, giova, in limine, rammentare che la nozione di mobbing, come noto, trae origine dall'elaborazione della sociologia e psicologia del lavoro. Tra gli studiosi di maggior rilievo internazionale, il Le. ha definito il mobbing come quella forma "di comunicazione ostile ed immorale diretta in maniera sistematica da uno o più individui (mobber o gruppo di mobber) verso un altro individuo (mobbizzato) che si viene a trovare in una posizione di mancata difesa"; mentre, citando uno studioso italiano, va ricordata la definizione di Eg., secondo cui costituirebbe mobbing "un processo di comunicazioni e di azioni conflittuali tra colleghi o tra superiori in cui la persona attaccata è messa in una posizione di debolezza e mancanza di difese, aggredita direttamente e indirettamente, da una o più persone con aggressioni sistematiche, frequenti e protratte nel tempo il cui fine consiste nell'estromissione, reale o virtuale, della vittima dal luogo di lavoro. " In ogni caso, l'elemento evidenziato è quello dell'aggressione psicologica in campo lavorativo, protratta per un lasso di tempo significativo (si è parlato, da parte di alcuni studiosi, di un periodo minimo di sei mesi), che produce, sulla vittima, uno stato di profondo disagio (nonché, talvolta, la compromissione dello stato di salute, con sintomi analoghi a quelli del disturbo posttraumatico da

stress) e, in ogni caso, una lesione della sua personalità morale.

In giurisprudenza, è stato chiarito che l'attività mobbizzante può provenire anche da un solo soggetto (è rimasto isolato, infatti, il contrario orientamento espresso da Trib. Como, 22 maggio 2001), ma deve essere ripetuta, ovvero protratta in un arco significativo di tempo (comprendente almeno alcuni mesi) nonché ispirata ad una strategia complessiva, volta a recare un pregiudizio - fisico, psicologico, di immagine, ovvero attinente la sfera dell'esplicazione della personalità nell'ambito lavorativo - nei confronti della vittima. Non pare, invece, necessario soffermarsi, in questa sede, sulle varie fasi del mobbing individuate dalla sociologia del lavoro (quattro, nel modello di Le. ovvero sei, nel modello di Eg.), atteso che, in ogni caso, ciò che in tali studi viene evidenziato è, da un lato, il dato oggettivo della ripetizione di più condotte persecutorie e, dall'altro, il dato soggettivo consistente nell'evoluzione, in capo al lavoratore, vittima della persecuzione, di un crescente disagio, che può sfociare in una serie di disturbi psicologici e può portare sino alle più gravi conseguenze (licenziamento, suicidio, etc.). Già da questa sommaria descrizione emerge come elementi caratterizzanti il mobbing sono l'aggressione o la vessazione psicologica del lavoratore, la durata nel tempo dei detti comportamenti e la reiterazione delle azioni ostili, che le rende sistematiche (cfr. Corte d'Appello Milano, 27 agosto 2003, in Or. Giur. Lav. 2003, 510; Tribunale Milano, 28 febbraio 2003, in Riv. Crit. di Dir. del Lav. 2003, 655).

Ciò che preme evidenziare, tuttavia, è il fatto che la nozione di mobbing - come condivisibilmente sottolineato dalla giurisprudenza di merito (cfr. Trib. Forlì, 28 gennaio 2005, n. 28, in [www\(...\)](#), annotata in *Giurisprudenza di merito*, 2005, 2593) - non si esaurisce in una comodità lessicale ma contiene un valore aggiunto - costituito, appunto, dalla finalità vessatoria, dall'esistenza di una strategia persecutoria - che consente di arrivare a qualificare come tale, e quindi a sanzionare, anche quel complesso di situazioni che, valutate singolarmente, possono anche non contenere elementi di illiceità ma che, considerate unitariamente ed in un contesto mobbizzante, assumono un particolare valore molesto che non sarebbe stato possibile apprezzare senza il quadro d'insieme che il mobbing consente invece di valutare.

Recentemente, anche la giurisprudenza di legittimità ha affermato che l'illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore consistente nell'osservanza di una condotta protratta nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente (c. d. mobbing) - che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 cod. civ. - si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti dello stesso datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato (cfr. Cass. 2006/4774). È stato altresì precisato, nella pronuncia testé citata, che la sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata - procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi - considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza della violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato.

Orbene, applicando i menzionati principi al caso in esame, ritiene questo Giudice che la domanda non possa trovare accoglimento, atteso che dai comportamenti denunciati in questa sede, così come accertati nel corso dell'istruttoria, non è emerso in maniera convincente un intento persecutorio da parte del datore di lavoro.

Invero, occorre rilevare che l'episodio riguardante l'invito, formulato alla ricorrente dal capo scalo, a valutare la possibilità di un esodo incentivato, non è stato dimostrato. La circostanza, infatti, è stata confermata dalla teste P., la quale, tuttavia, ha precisato di averla appresa dalla ricorrente stessa, sicché la relativa deposizione - in assenza di altri consistenti riscontri, dovendosi, anzi, sottolineare che il G. (ovvero il capo scalo), sentito come teste, ha chiarito di non aver sollecitato all'esodo la ricorrente ma di averle semplicemente chiesto se fosse interessata o meno ad una ipotesi di tal genere - è del tutto irrilevante. Né, è opportuno evidenziarlo, si può ritenere raggiunta una idonea prova sul punto in virtù della deposizione della teste L., la quale si è limitata a dichiarare di aver appreso la circostanza da altri colleghi: poiché la deposizione su quanto riferito al testimone da una delle parti in causa (testimonianza de relato ex parte), infatti, se considerata di per sé sola, non ha valore probatorio, nemmeno indiziario, e può assurgere a valido elemento di prova solo quando sia suffragata da altre risultanze probatorie acquisite al processo, è necessario che l'elemento di riscontro abbia un'adeguata consistenza (cfr. Cass. 1998/10297, che ha annullato la sentenza che aveva basato l'accertamento di un fatto essenziale su una testimonianza de relato ex parte, limitandosi a precisare che la medesima circostanza era stata indirettamente confermata da un altro testimone).

Analogamente, sono rimasti del tutto privi di riscontri probatori orali sia il lamentato atteggiamento diffidente da parte dei colleghi (peraltro descritto dall'istante in maniera alquanto generica, avendo la stessa allegato che i colleghi la "trattavano con distacco e cautela"), sia il denunciato dissidio tra il capo scalo ed il marito della ricorrente (comunque descritto, ancora una volta, in termini estremamente generici e, quindi, non tali da far emergere, anche se provati, alcun intento vessatorio). Anche la circostanza relativa alla frase asseritamente pronunciata dal capo scalo ("Chiedete alla signora V. W. perché non posso concedervi ferie o cambi turno") è rimasta sfornita di prova, atteso che l'unica teste che la ha confermata, D.L., ha precisato di esserne a conoscenza perché riferitole da un'altra collega (di cui, peraltro, non ha nemmeno ricordato il nome) e non è stata corroborata da altre concordanti risultanze istruttorie (cfr., ex plurimis, Cass. 2001/4306).

Quanto ai cc. dd. biglietti free, ovvero i biglietti emessi gratuitamente dalla compagnia aerea in favore dei propri dipendenti - la cui mancata concessione è pacifica - va rilevato, anzitutto, che la ricorrente non ha allegato, né, a fortiori, dimostrato l'esistenza di un regolamento aziendale (o di una previsione del contratto collettivo) che le attribuisse un vero e proprio diritto

ad ottenere detto beneficio, essendosi limitata, sul punto, a dedurre che tali biglietti erano "usualmente disponibili" per i dipendenti (ed infatti la teste P. ha riferito che "i biglietti free non sono oggetto di un vero e proprio obbligo della Kl., la quale è libera di concederli o meno discrezionalmente"). D'altro canto, va rilevato che, sebbene la teste da ultimo menzionata abbia dichiarato di non ricordare di alcun diniego in precedenza opposto ad altri dipendenti in casi analoghi, la teste L., anch'essa intimata dalla ricorrente stessa, ha riferito invece che "non era usuale" che i biglietti free venissero negati ed il teste G., analogamente, ha riferito che vi furono altri casi di diniego: ciò consente di concludere che il comportamento della società resistente, in quanto posto in essere anche nei confronti di altri dipendenti, non può ritenersi mosso da una specifica finalità vessatoria nei confronti della odierna ricorrente.

L'ultimo episodio lamentato, ovvero quello afferente alla duplice variazione del piano ferie - che comportò, in ultima analisi, la prestazione di attività lavorativa anche il 31 dicembre 2001, mentre in tale giornata la ricorrente era stata esclusa dal turno senza che ciò le fosse stato comunicato - è stato confermato - a prescindere dalla considerazione, di per sé non dirimente, che non è emerso con certezza chi fu ad effettuare detto mutamento organizzativo all'insaputa della ricorrente (vedi teste P.: "non posso confermare tuttavia che fu il signor Gr. a modificare il turno") - dai testi escussi nel corso del giudizio. Tuttavia, va sottolineato che si è trattato dell'unico episodio effettivamente pregiudizievole e del tutto privo di una adeguata giustificazione, benché non si possa fare a meno di rilevare che, in ogni caso, non sono emersi elementi tali da far ritenere che si trattò di un atto volutamente posto in essere al precipuo fine di svilire e danneggiare la V..

In conclusione, i comportamenti descritti nell'atto introduttivo, quali risultanti all'esito dell'istruttoria orale espletata, non possono essere qualificati come mobbizzanti nel senso dinanzi precisato, non essendo stati dimostrati particolari indici da cui desumere l'esistenza di un complessivo e perdurante disegno persecutorio e di una specifica finalità vessatoria, ovvero della volontà, da parte della compagnia aerea, del capo scalo o degli altri colleghi dell'odierna ricorrente, di emarginare e svilire la lavoratrice.

Il complesso delle argomentazioni che precedono inducono il Giudice a ritenere destituito di fondamento il ricorso, che va, conseguentemente, disatteso.

Sussistono giusti motivi - in ragione della particolare complessità della fattispecie e della novità delle questioni trattate (con particolare riferimento al recente contrasto insorto in sede di legittimità in ordine all'interpretazione della disposizione di cui all'art. 410, comma 2, c.p.c.) - per compensare, nella misura del 50%, le spese del giudizio; la restante parte segue la soccombenza e si liquida in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione, così provvede:

- 1) dichiara l'inammissibilità della domanda di impugnazione del licenziamento;
- 2) rigetta le altre domande proposte dalla ricorrente;
- 2) compensa, nella misura del 50%, le spese di lite e condanna la ricorrente al pagamento, in favore della società resistente, della restante parte, che liquida in Euro 2.285,00, di cui Euro 1.360,00 per onorari ed Euro 671,00 per diritti, oltre IVA e CPA come per legge.