

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Venezia - Sezione Lavoro, in persona del Dott. -----, giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di primo grado, iscritta al n. 321/01 RG. e pronunciata all'udienza del 24.1.2002 con lettura del dispositivo, vertente

TRA

.....,
elettivamente domiciliata presso lo studio dell'Avv., sito in -----
(--), via -----, da cui è rappresentata e difesa per mandato a margine del ricorso introduttivo,

RICORRENTE

E

POSTE ITALIANE SPA,
in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato presso la Direzione Regionale, in -----, via -----, rappresentato e difeso dall'Avv. ----- della Direzione Affari Legali della Società, giusta procura generale alle liti in data 13.2.2001 per atto Notaio Pierluigi Ambrosone di Roma,

RESISTENTE

OGGETTO: risarcimento danno.

CONCLUSIONI:

per la ricorrente:

- 1) Accertata la violazione dell'art. 5 co. 3 DLG 61/2000, condannarsi la Società convenuta ad adottare ogni conseguente determinazione di legge.
 - 2) Accertata, altresì, la violazione degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., condannarsi la società convenuta al risarcimento dei danni tutti conseguiti alla ricorrente, da liquidarsi in via equitativa.
- Con vittoria di spese, diritti ed onorari.

Per la società resistente:

- 1) In via preliminare, dichiarare nullo il ricorso.
- 2) Nel merito, rigettare il ricorso siccome infondato, con vittoria. di spese, diritti ed onorari.
- 3) Che sia dichiarata la cessazione della materia del contendere con spese compensate.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 15.3.01, la Sig.ra _____, dipendente di Poste Italiane s.p.a. applicata presso l'Agenzia di Base " _____ " con qualifica di Agente operativa, allegava la censurabilità, sotto il profilo della violazione di legge, di due distinti contegni omissivi tenuti, secondo le modalità che si esporranno, dalla predetta società, propria datrice di lavoro. La ricorrente, divenuta madre, in data _____, della piccola -----; in data 25.02.2000 rientrò in servizio presso la suddetta agenzia, dopo aver usufruito dei periodi di astensione dal lavoro per maternità previsti dalla legge, nonché, dal 18.12.99 al 24.02.00, di un periodo di aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 19 punto 1 C.C.N.L. In seguito, perdurando la necessità di prestare assistenza alla figlia, la Sig.ra ----- avanzò reiteratamente a Poste Italiane s.p.a., in data 9.03.00, 3.05.00 e nel giugno 2000, senza mai ricevere risposta alcuna, istanza

motivata di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Nonostante, la medesima fosse consapevole di vantare non un diritto, ma una mera aspettativa all'accoglimento della propria istanza, il fatto di non ricevere mai dal proprio datore di lavoro alcun riscontro che, magari anche nel senso di un motivato rigetto, ponesse tuttavia fine alla condizione di perdurante incertezza circa l'esito dell'istanza, ed attestasse che la stessa era stata quanto meno presa in considerazione, ingenerarono nella Sig.ra -----, già oppressa dalla difficile conciliazione degli impegni lavorativi con l'accudimento della figlia, uno stato di frustrazione e prostrazione ansiosa.

Rivoltasi ad un legale, la Sig.ra ----- diffidò formalmente Poste Italiane s.p.a. a dare un qualsivoglia riscontro alle proprie istanze di trasformazione in part time del proprio rapporto di lavoro. La diffida rimaneva a sua volta inevasa. Fallito quindi il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c., e rinnovata informalmente - ma di nuovo senza alcun esito - l'istanza de qua, la Sig.ra ----- ricorse dinnanzi all'Autorità Giudiziaria lamentando la censurabilità, sotto il profilo del principio di buona fede e correttezza cui deve essere improntato il rapporto di lavoro, del contegno totalmente inerte di Poste Italiane s.p.a. di fronte ad istanze avanzate da una propria dipendente, nonché la violazione degli artt. 3 co. 2°, 31, 32 Cost. e 2087 c.c., ravvisabile nella suddetta inerzia in quanto condotta lesiva della personalità morale del dipendente e della salute della lavoratrice madre, che l'azienda ha il dovere di tutelare.

La ricorrente allegò altresì la violazione, da parte di Poste Italiane s.p.a., dell'art. 5 co. 3° DLG 61/00, per aver l'Azienda proceduto all'assunzione, a tempo determinato, di personale a tempo parziale senza darne avviso a chi, già dipendente come lei, avrebbe avuto diritto a presentare domanda di trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ed a trovare precedenza, nella trasformazione, rispetto ai soggetti da assumere ex novo.

Tanto premesso, la ricorrente chiedeva che fossero accolte le conclusioni spiegate in ricorso.

Con memoria di costituzione, depositata in Cancelleria il 25.06.2001, si costituì in giudizio la società resistente, contestando preliminarmente la nullità del ricorso e subordinatamente la fondatezza delle pretese attoree, di cui chiese il rigetto con vittoria di spese.

Sotto il profilo della nullità del ricorso, veniva allegata la mancanza, per le ragioni che si prenderanno in considerazione più avanti, sia dell'esatta determinazione dell'oggetto della domanda che della necessaria esposizione della causa petendi.

Nel merito, preliminarmente negata la sussistenza., in capo a Poste Italiane s.p.a., del dovere di accogliere le istanze di trasformazione in part time dei rapporti di lavoro dei propri dipendenti, essendo ogni decisione sul punto rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro, parte resistente precisava come il silenzio serbato sulle istanze della Sig.ra -----, lungi dall'integrare comportamento illegittimo, fosse invece sintomatico dell'assenza di disposizioni normative tali da sanzionarlo, nonché delle "concrete difficoltà operative connesse all'introduzione del part time", in una fase d'introduzione sperimentale dello stesso.

Negava altresì, parte resistente, che potesse ritenersi illegittima - per violazione dell'art. 5 co. 3 DLG 61/00 - la mancata comunicazione alla ricorrente, da parte di Poste Italiane s.p.a. e nel periodo contestato, dell'assunzione di nuovi lavoratori con contratto a tempo determinato: essendo il rapporto della Sig.ra ----- a tempo e non a tempo determinato, nessun diritto di precedenza la stessa avrebbe potuto vantare con riferimento alla stipulazione di contratti sì a tempo parziale, ma non a tempo indeterminato.

Sulla lamentata violazione della buona fede e correttezza contrattuali, parte resistente allegò la non ravvisabilità, in capo a sé medesima, di alcun dovere di informativa e presa in considerazione delle domande di trasformazione del rapporto, da cui anche l'insussistenza di un obbligo di dare adeguata motivazione all'eventuale rigetto delle stesse.

Quanto infine alla domanda di risarcimento danni della ricorrente, parte resistente negò l'invocabilità di una propria responsabilità ai sensi dell'art. 2087 c.c., non essendo stata fornita prova alcuna del danno quale "evento lesivo dell'integrità psicofisica verificatosi per causa violenta ed in occasione del lavoro", e mancando la possibilità di ricollegare lo stesso alla violazione di "misure di sicurezza imposte dalla Iegge".

La causa veniva istruita con produzioni documentali e con l'audizione delle parti.

All'udienza del 24.01.02, parte resistente produceva copia di un contratto stipulato in data 26.12.2001 tra la Sig.ra ----- e Poste Italiane s.p.a., avente ad oggetto la trasformazione del rapporto di lavoro della Sig.ra ----- da tempo pieno a tempo parziale, e chiedeva che fosse dichiarata cessata la materia del contendere, con compensazione delle spese.

Il Giudice pronunciava sentenza dando lettura del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso va accolto limitatamente alla conclusione in esso esplicitata sub 2, in quanto fondata.

Con riferimento alla conclusione sub 1 il ricorso va invece rigettato, dovendosi interpretare la norma di cui all'art. 5 co. 3° D. LGS. 611/00 come applicabile ai soli casi, diversi da quelli invocati nel procedimento de quo, di assunzione a tempo indeterminato di nuovi lavoratori con contratto di lavoro part time.

Nell'esposizione delle ragioni che sorreggono la decisione, è preliminarmente necessario illustrare quelle poste a fondamento del rigetto dell'eccezione di nullità del ricorso introduttivo, opposta da parte resistente sul presupposto della pretesa assenza, in esso, dell'esatta determinazione dell'oggetto della domanda nonché dell'esposizione degli elementi di diritto, in particolare la causa petendi.

Parte resistente ha specificamente lamentato l'impossibilità di individuare il petitum nella conclusione formulata sub punto 1 nel ricorso introduttivo, laddove si chiedono l'accertamento della violazione dell'art. 5 co. 3° DLG 61/00 e la condanna della Società convenuta ad adottare "ogni conseguente determinazione di legge"; nonché l'impossibilità di individuare la causa petendi con riferimento alla domanda di condanna al risarcimento del danno per violazione dell'art. 2087 c.c.

Invero, quanto all'oggetto della domanda di cui al n. 1 delle citate conclusioni, esso pare individuato ed individuabile nella misura in cui, oltre a chiedersi l'accertamento della violazione di una norma, si chiede anche un provvedimento di condanna a conseguenze che, lungi dall'essere indeterminabili, il Giudice può, ove di ragione, desumere ex lege in relazione alla predetta violazione. Quanto infine alla causa petendi posta a fondamento della pretesa risarcitoria collegata alla violazione dell'art. 2087, essa è chiaramente individuata nella violazione della norma che pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di tutela della salute e della personalità morale dei propri dipendenti, nonché nella violazione dei principi di correttezza e buona fede cui dev'essere improntato il rapporto di lavoro.

Violazioni che hanno cagionato il danno biologico documentato dalla ricorrente, a fronte del quale la stessa chiede un risarcimento.

Ciò premesso, Questo Tribunale ha ritenuto di accogliere - accertata l'illiceità, per violazione dei principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., nonché dell'obbligo di cui all'art. 2087 c.c., della relativa condotta omissiva di parte resistente l'istanza attorea volta ad ottenere il risarcimento del danno sofferto in conseguenza della

L'atteggiamento di un datore di lavoro che, a fronte di reiterate istanze provenienti da un proprio dipendente, sia pure non relative all'esercizio di un diritto, ma alla manifestazione di un'aspettativa che è nella disponibilità del datore accogliere o meno, mostri nei confronti dello stesso (peraltro non una, ma più volte consecutivamente, a brevissima distanza di tempo) un atteggiamento di totale disinteresse ed inerzia, tanto da non darvi riscontro alcuno, nemmeno lapidario, è un atteggiamento contrario ai doveri di buona fede e correttezza che devono improntare qualsiasi rapporto contrattuale, ivi compreso il rapporto di lavoro dipendente.

In tema di esecuzione del contratto la buona fede si atteggia come un dovere giuridico autonomo, cardine della disciplina legale delle obbligazioni, integrante quell'impegno od obbligo di solidarietà che impone a ciascuna parte di tenere quei comportamenti che - a prescindere da specifici obblighi contrattuali e da quanto espressamente stabilito da singole disposizioni di legge, a prescindere anche dal dovere extracontrattuale del *neminem laedere* - senza rappresentare un apprezzabile sacrificio a suo carico, siano idonei a preservare gli interessi dell'altra parte (in tal senso v., tra le altre, Cass. 99/12310; Cass. 91/2503).

Indipendentemente, dunque, dall'esistenza di una norma che specificamente al datore di lavoro di dare un'esplicita risposta alle istanze rivoltegli dai propri dipendenti, se il silenzio serbato di fronte a queste ultime assuma

connotati tali da integrare la violazione del principio di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

(prima ancora che la violazione dell'art. 2087 c.c., di cui si dirà in prosieguo), tale silenzio assurge a fonte di responsabilità contrattuale per inosservanza dei doveri anzidetti.

Poiché le parti devono adottare comportamenti improntati a quella diligente correttezza ed a quel senso di solidarietà sociale che integrano il contenuto della buona fede, anche la mera inerzia cosciente e volontaria che sia di ostacolo al diritto della controparte di veder rispettato il predetto obbligo comportamentale, ripercuotendosi negativamente sul risultato finale dell'equo contemperamento degli opposti interessi, e contrastando con i doveri di correttezza e buona fede, configura inadempimento.

In altre parole, anche quando, mediante un'istanza rivolta al datore di lavoro relativa alla propria posizione lavorativa, il dipendente non faccia valere un diritto ricollegato alla posizione lavorativa stessa, ma esprima solo un'aspettativa che il datore di lavoro ha facoltà di accogliere o meno, a lui spettando la scelta relativa al contenuto della risposta, il dipendente ha tuttavia diritto, per i principi di legge disciplinanti l'esecuzione del contratto, a che il datore si pronunci esplicitamente sull'istanza avanzata. Quando poi l'inerzia del datore di lavoro, ripetendosi più volte in un ristretto arco temporale, e perdurando anche a fronte di una formale intimazione a ricevere un esplicito riscontro all'istanza del lavoratore, assurga a consolidata indifferenza e noncuranza, propria di chi mostri di non tenere in considerazione alcuna l'altra persona, la violazione dei principi di correttezza si trasforma inevitabilmente in vera e propria lesione dell'integrità morale e psicofisica del lavoratore, con conseguente responsabilità contrattuale per violazione dell'art. 2087 c.c.

Sarebbe stato onere di parte resistente, attesa la natura contrattuale della responsabilità in esame, dimostrare la non contrarietà a correttezza e buona fede del silenzio ostinatamente mantenuto di fronte alle istanze interlocutorie di parte ricorrente:

onere che, invero, non può considerarsi assolto (ut supra già ampiamente esposto) con la semplice invocazione dell'assenza di una norma, legale o contrattuale, che sanzioni il silenzio sulle domande di trasformazione del rapporto in part time. Tanto più che introducendo le norme contrattuali in materia precisi "criteri guida" della discrezionalità del datore di lavoro nell'accoglimento delle domande di trasformazione (le domande "potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e la specificità delle funzioni") - se ne ricava piuttosto l'esistenza di una disciplina che presuppone, ai fini della valutabilità del corretto esercizio della discrezionalità datoriale (soprattutto per i profili di parità di trattamento che ne possono scaturire), l'esplicitazione di una risposta e dei motivi che la sorreggono.

Alla pretesa risarcitoria di parte ricorrente, parte resistente ha opposto l'inesistenza di un danno o, comunque, la mancanza di prova dello stesso. Tali eccezioni devono ritenersi infondate.

Invero, a sostegno della pretesa risarcitoria avanzata a fronte del comportamento deliberatamente inerte della convenuta, parte ricorrente ha allegato, fornendone documentazione medica, la caduta in uno stato di malessere psicofisico non solo determinato, ma via via aggravato, dall'assoluta incertezza circa l'esito delle proprie istanze, e dalla crescente frustrazione legata alla constatazione della totale indifferenza del proprio interlocutore alle stesse. Nello svolgersi dei fatti così come descritti, Questo Tribunale ritiene provata la sussistenza di un nesso di causalità tra l'omissione colposa, perché contraria a norme di legge e non altrimenti giustificata, di parte resistente, e l'insorgenza del predetto stato di malessere psicofisico.

Se già astrattamente, infatti, una condotta datoriale non isolata e casuale, ma più volte reiterata, di totale assenza di riscontro ad istanze di analogo contenuto ripetute nel tempo dal lavoratore, e un atteggiamento di totale indifferenza, anche a fronte di una formale diffida ad ottenere risposta esplicita alle predette istanze, paiono idonei a produrre, nell'istante/diffidante, uno stato di frustrazione, irritazione, ansia, malessere all'interno del luogo di lavoro, ebbene: tanto più ciò pare essersi in concreto verificato nel caso sottoposto alla nostra attenzione. Invero, anche a prescindere dalla documentazione medica fornita, la pervicace (ed ossessiva, vorremmo quasi dire) rinnovazione, a breve distanza di tempo l'una dall'altra, di identiche istanze, pur rimanendo queste lettera morta; il rivolgersi ad un

legale per rivendicare, come persona prima ancora che come madre lavoratrice, ed anche a costo di affrontare una causa, unicamente il diritto di ricevere una risposta; la puntuale comparizione personale alle udienze, senza delegare al proprio legale la manifestazione del proprio disagio: tutte queste circostanze dimostrano invero, palesemente, quanto la Sig.ra ----- si sia sentita ferita ed umiliata dal comportamento del proprio datore di lavoro.

Ora: il sentirsi feriti ed umiliati è indice della lesione della serenità dell'individuo, di un'avvenuta alterazione del benessere psicofisico dei normali ritmi di vita che finisce col riflettersi sulla tranquillità personale, incidendo negativamente sulle più normali attività quotidiane. Ove tutto questo, anche senza sfociare in una vera e propria malattia, provochi tuttavia ansia, irritazione, diminuzione della capacità di fare normalmente fronte ai propri impegni lavorativi, sensazione di malessere sul posto di lavoro, è ravvisabile l'ingenerarsi di un danno esistenziale, risarcibile, e liquidabile in via equitativa tenendo conto della durata di esso, dell'entità delle sue ripercussioni sul soggetto passivo, dell'atteggiamento complessivo tenuto da chi l'ha ingenerato, della varietà di occupazioni del soggetto passivo, delle alterazioni familiari, sociali, lavorative provocate (danno alla vita di relazione) (Cir, per tutti, Trib. Milano 21.10.'99; Trib. Verona, 26.02.1996).

Questo Tribunale ritiene provati il danno esistenziale patito dalla Sig.ra ----- e la sua imputabilità al comportamento illecito di Poste Italiane s.p.a.

Tale danno viene forfettariamente liquidato in complessivi 4000 Euro, pari a £. 7.745.080, somma che si ritiene equa tenuto conto soprattutto della consistente durata nel tempo della condotta illecita di parte resistente, che avrebbe potuto, invero con poco sforzo, porvi rimedio, nonchè dell'incidenza negativa del malessere psicofisico cagionato a parte ricorrente non solo in ambito lavorativo, ma altresì in ambito familiare della stessa, con ripercussioni notevolmente afflittive sul suo modo di vivere la recente maternità.

Non sussistono ragioni per dichiarare cessata la materia del contendere, atteso che l'intervenuta, in corso di causa, trasformazione in part time del rapporto di lavoro della ricorrente non incide in alcun modo sul petitum, che è e resta sostanzialmente diverso (mai parte ricorrente ha rivendicato il diritto di vedere accolta la propria istanza di trasformazione).

Ciò premesso, si accoglie il ricorso attoreo limitatamente alla conclusione di cui al punto 2 del ricorso introduttivo, con vittoria di spese, diritti ed onorari per la parte ricorrente.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando:

- in accoglimento, per quanto di ragione, del ricorso, accertata l'illiceità della condotta di parte resistente, condanna Poste Italiane s.p.a al risarcimento del danno sofferto dalla ricorrente che si liquida in via equitativa in complessivi 4000 Euro, pari a £.7.745.080.
- condanna parte resistente alla rifusione, in favore di parte ricorrente, delle spese di lite, che si liquidano in complessivi Euro 2.100, pari a L. 4.066.167, di cui Euro 1400, pari a L. 2.710.778 per onorari, Euro 600, pari a L. 1.161.762 per diritti ed il residuo per spese.

Così deciso in Venezia, il 24.1.2002

Il Giudice del Lavoro