

---

**Autorità:** Tribunale Roma sez. lav.

**Data:** 23/12/2013

TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE I LAVORO

Il Giudice Dott.ssa M. Lavinia Buconi;  
Sciogliendo la riserva assunta  
nel procedimento n. 36324/2013  
vertente tra:

G.M., rappresentata e difesa dall'Avv.  
Fabrizio Zarone;

CONTRO

SITA RICERCA SRL, in persona del  
suo legale rappresentante p.t.,  
rappresentata e difesa dall'avv.  
Antonella Martufi;

Letti gli atti;

Sentite le parti e i loro procuratori;

Concesso termine per note alle parti  
fino al 19.12.2013;

OSSERVA

## **Fatto**

Con l'atto introduttivo del presente giudizio la ricorrente ha chiesto dichiararsi l'inefficacia, l'illegittimità e la

nullità del licenziamento intimandogli con comunicazione del 17.6.2013 per superamento del periodo di comporto, nonché ordinarsi alla società convenuta di reintegrare nel posto di lavoro e condannarsi la società convenuta al risarcimento del danno, commisurato alle retribuzioni globali di fatto maturate dal licenziamento alla reintegra, e comunque in misura non inferiore a 5 mensilità, oltre il versamento dei contributi previdenziali; in via subordinata ha chiesto ordinarsi alla resistente la sua riassunzione entro tre giorni o il pagamento di un'indennità pari ad un importo tra le 2,5 e le 6 mensilità, oltre interessi e rivalutazione. Si è costituita la società convenuta, la quale ha contestato la fondatezza del ricorso e ne ha chiesto il rigetto.

Ritenuta superflua l'escussione dei informatori, la causa è stata trattenuta in decisione all'udienza del 12.12.2013. La ricorrente ha fondato le sue domande sull'illegittimità del licenziamento in quanto la patologia di cui è stata affetta è derivata dal comportamento mobbizzante della società convenuta, consistito dal maggio 2012, dopo il suo rientro dal lavoro dopo il periodo di congedo per maternità a rischio, nell'assegnazione di una postazione di lavoro diversa ed isolata rispetto alla precedente e nel diniego di accorpamento delle ore di allattamento giornaliero e nel dimensionamento totale dal mese di ottobre 2012.

La società convenuta nella sua memoria di costituzione ha eccepito l'inapplicabilità del regime di tutela reale per insussistenza del relativo requisito dimensionale e la legittimità del licenziamento intimato alla ricorrente.

Orbene, la sussistenza in capo al datore di lavoro, del requisito dimensionale di cui all'art. 18 L. n. 300/70 non solo non è stata dedotta dalla ricorrente nell'atto introduttivo, ma è stata da lei smentita in sede di interrogatorio libero (all'udienza del 12.12.2013 la ricorrente ha infatti dichiarato che nell'anno 2013 la società convenuta ha avuto 10 dipendenti fino al mese di giugno e 9 per il periodo successivo).

In difetto del relativo requisito dimensionale, le domande ex art. 18 L. n. 300/70, formulate nell'atto introduttivo con riferimento all'illegittimità del licenziamento intimato per superamento del periodo di comporta, non possono trovare accoglimento.

In sede di note autorizzate la ricorrente ha dedotto per la prima volta il carattere discriminatorio del licenziamento.

Va infatti evidenziato che nell'atto introduttivo il termine "discriminazione" non compare affatto; nel medesimo la ricorrente si è limitata a denunciare alcune specifiche condotte asseritamente mobbizzanti dalla società convenuta, deducendo che il suo stato di malattia era insorto a causa delle medesime, ma non ha lamentato di aver subito una disparità di trattamento in ragione di un suo particolare status.

In particolare la ricorrente ha dedotto di aver fruito di un periodo di congedo per maternità a rischio "mal digerito dal datore di lavoro" ma non ha prospettato di essere stata mobbizzata in ragione del suo stato di gravidanza e maternità.

Deve in proposito ritenersi che il concetto di mobbing, inteso come reiterata serie di condotte datoriali

vessatorie nei confronti del lavoratore, non coincide con quello di discriminazione che consiste in una disparità di trattamento per ragioni di sesso, di razza, di lingua o di religione; può dunque configurarsi in astratto un comportamento mobbizzante, ma non discriminatorio, del datore di lavoro nei confronti del lavoratore.

Le doglianze sul carattere discriminatorio del licenziamento compaiono per la prima volta nelle note autorizzate.

Ciò premesso, lamentando la discriminatorietà del licenziamento, la ricorrente ha proposto una domanda nuova rispetto a quella formulata nell'atto introduttivo, stante la diversità delle *causae petendi* delle domande: infatti, nel ricorso ha fondato le domanda ex art. 18 cit. sull'illegittimità del licenziamento intimatole per il superamento del periodo di comporto, adducendo un nesso causale tra le patologie da cui era affetta e la condotta mobbizzante, mentre nelle note autorizzate ha fondato tali domande sul carattere discriminatorio del licenziamento.

Orbene, deve ritenersi che nell'ambito del giudizio ex art. 1 c. 48 L. n. 92/2013 non possano essere proposte domande nuove rispetto a quelle formulate nell'atto introduttivo.

Infatti la possibilità di introdurre nuove domande confligge con la celerità del rito e con la struttura del procedimento, atteso che la prospettazione di nuove *causae petendi* dopo l'instaurazione del giudizio, e dunque potenzialmente anche dopo l'espletamento dell'istruttoria, può rendere necessario l'espletamento di

diversa ed ulteriore attività istruttoria con inevitabile dilatazione dei tempi di definizione del procedimento.

Anche il legislatore del 2012 ha delineato un modello processuale più elastico rispetto al rito ordinario del lavoro (il richiamo all'art. 125 c.p.c. per il contenuto del ricorso sembra escludere decadenze istruttorie), non sembra che si sia voluto discostare dallo schema dell'art. 414 c.p.c. al punto di consentire la proposizione di domande nuove rispetto a quelle contenute nell'atto introduttivo.

Le domande ex art. 18 L. n. 300/70 non possono dunque trovare accoglimento.

Poiché ai sensi dell'art. 1, comma 48, con il rito di cui alla richiamata disposizione, possono proporsi domande diverse da quelle ex art. 18 cit. solo se fondate su identici fatti costitutivi, le domande proposte ex art. 18, L. n. 604/66 (riassunzione o pagamento dell'indennità tra 2,5 e 6 mensilità di retribuzione globale di fatto), che non annoverano tra i loro fatti costitutivi il requisito dimensionale, vanno dichiarate improponibili.

La novità e la complessità delle questioni trattate, unitamente al contrasto giurisprudenziale sulle questioni processuali giustificano la compensazione delle spese di lite.

## **Diritto**

### **PQM**

P.Q.M.

Rigetta le domande ex art. 18;

Compensa integralmente le spese di lite tra le parti;

Manda alla cancelleria per le comunicazioni di rito.

Roma, 23/12/2013