

TI_GERICHTE 12.2002.201 vom 28. Oktober 2002

TI Tribunale d'appello, 2002-10-28, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2002.201

FR: TI_GERICHTE 12.2002.201 du 28 octobre 2002

IT: TI_GERICHTE 12.2002.201 del 28 ottobre 2002

Regeste

lavoro - persecuzione psicologica - non licenziamento abusivo per circostanze oggettive del dipendente (cattivo odore)

Erwägungen

E. 1

_____, assunta il 18 aprile 1988 da _____ come telefonista, con uno stipendio mensile lordo di fr. 2775.-, il 1° febbraio 1995 è stata trasferita nell'ufficio controllo fatturazioni filiali, con la mansione di impiegata, in seguito all'installazione di una nuova centrale telefonica. Nella nuova attività essa lavorava con altre 8 colleghe nello stesso locale. Il 26 novembre 1999 il capo ufficio _____ ha convocato nel suo ufficio _____, per riferirle che le sue colleghe si lamentavano dell'odore sgradevole da lei emanato e consigliarle di recarsi da un medico per rimediare al problema. _____ è stata assente dal lavoro per malattia dal 26 novembre 1999 al 13 febbraio 2000 e dal 21 febbraio al 15 giugno 2000. 2. _____ ha inviato a _____ la disdetta del rapporto di lavoro il 29 maggio 2000 per il 31 agosto 2000, rinunciando con effetto immediato alle prestazioni professionali della dipendente, compensate con i giorni di vacanza e le ore supplementari maturate. La lavoratrice ha comunicato il 19 giugno 2000 di considerare nulla la disdetta, notificata durante il periodo di protezione. _____ ha comunicato al _____, rappresentante di _____, di procrastinare al 30 settembre 2000 il termine dei rapporti di lavoro. In una successiva lettera del 26 luglio 2000 la dipendente, tramite il _____, ha chiesto alla datrice di lavoro di motivare la disdetta, da lei considerata abusiva. _____ ha risposto il 10 agosto 2000 che la prolungata assenza della dipendente aveva condotto a una diversa organizzazione del lavoro, con la conseguente soppressione del posto da lei occupato in precedenza. _____ ha contestato la motivazione del licenziamento, confermata dalla datrice di lavoro.

E. 3

Con istanza del 14 febbraio 2001 _____ si è rivolta alla Pretura del Distretto di Bellinzona per ottenere la condanna di _____ al versamento di fr. 3625.- per lo stipendio di ottobre 2000 e di fr. 21 750.- quale indennità per licenziamento abusivo. La causa è stata trattata con la procedura ordinaria, visto il suo valore. La convenuta si è opposta alle domande con risposta del 7 agosto 2001. Nei successivi allegati scritti le parti hanno ribadito le rispettive domande di giudizio. Esperita l'istruttoria, le parti hanno rinunciato a comparire al dibattimento finale, ribadendo il proprio punto di vista in un memoriale scritto.

E. 4

Statuendo il 28 ottobre 2002, il Pretore ha accolto la petizione e ha condannato _____ a versare a _____ l'importo di fr. 21 750.- oltre interessi al 5% a titolo di indennità per disdetta abusiva e ha posto la tassa di giustizia di fr. 750.- e le spese a carico della convenuta, tenuta inoltre a versare all'attrice un'indennità di fr. 3200.- per ripetibili.

E. 5

_____ è insorta contro la sentenza del Pretore con un appello dell'11 novembre 2002, nel quale ha chiesto che in riforma del giudizio impugnato la petizione sia respinta.

_____ ha proposto con le proprie osservazioni del 9 gennaio 2003 di respingere l'appello e di confermare il giudizio pretorile.

E. 6

Nel caso concreto il Pretore ha accertato che le colleghe dell'istante si erano lamentate per il disagio causato loro dal cattivo odore da lei emanato e che il capoufficio aveva reagito, dopo una sommaria verifica della situazione, convocando l'istante per un colloquio nel corso del quale le aveva esposto le lamentele delle colleghe e le aveva consigliato di farsi visitare da un medico per trovare una soluzione al problema. A seguito del colloquio l'istante è caduta in uno stato depressivo-ansioso che le ha causato un'incapacità di lavoro totale, motivo per cui, prosegue il Pretore, è palese che la mancanza di tatto del superiore è in nesso causale con la malattia, ciò che implica una lesione della personalità della lavoratrice, in violazione del dovere di vigilanza sancito dall'art. 328 CO. Inoltre, a detta del Pretore, il capoufficio non ha gestito correttamente neppure la fase di rientro al lavoro dell'istante dopo il periodo di malattia, mandandola in un altro ufficio a svolgere lavori più umili di quelli svolti in precedenza, senza prima fornire le dovute spiegazioni. Ne segue, conclude il Pretore, che la disdetta è abusiva, trovando la sua origine in una violazione dei doveri dal datore di lavoro sanciti dall'art. 328 CO, con la conseguenza che la convenuta deve versare alla dipendente un'indennità pari a 6 mesi di stipendio lordo, commisurata alla lunga durata del rapporto di lavoro, alla mancanza gestionale della convenuta e all'assenza di colpe della dipendente.

E. 7

L'appellante rimprovera in primo luogo al Pretore di aver erroneamente ammesso l'esistenza di molestie psicologiche nei confronti dell'istante, già per il fatto che nulla agli atti consente di accertare l'asserita ostilità delle colleghe nei suoi confronti e di aver accertato i fatti in modo incompleto. Essa rileva poi che il disagio lamentato dalle colleghe per l'insopportabile odore esalato dall'istante era reale e costituiva per loro fonte di imbarazzo e di malessere. L'appellante contesta che il capoufficio abbia mancato di tatto nell'affrontare lo spinoso problema e sostiene che egli ha usato tutti i riguardi necessari, convocando la dipendente nel suo ufficio, dopo aver verificato di persona le doglianze esposte dalle sue colleghe, per comunicarle che l'odore da lei emanato le disturbava e suggerirle di consultare un medico per trovare una soluzione. Nessun nesso di causalità esiste poi, prosegue l'appellante, tra la comunicazione del capoufficio e la depressione che ha colpito subito dopo la dipendente, la quale per altro rendeva insalubre l'ambiente di lavoro disattendendo alla propria igiene. Per quel che concerne il rientro al lavoro dopo il primo periodo di malattia, l'appellante nega che vi sia stato l'intento di umiliare la dipendente, rilevando che la lunga assenza di costei dal posto di lavoro aveva richiesto una diversa organizzazione e la distribuzione delle pratiche da lei trattate ad altre dipendenti, così che al suo rientro si è reso necessario reperire un'altra occupazione, almeno transitoriamente. Il trasferimento era per

altro dovuto a necessità aziendali e non configura, già per la sua unicità, una persecuzione psicologica (mobbing), contrariamente a quanto ammesso dal Pretore. Infine, la convenuta contesta, in via subordinata, l'ammontare dell'indennità per la disdetta abusiva e chiede che la stessa sia fissata al minimo, in considerazione di tutti gli elementi del caso concreto, quali il corretto comportamento del capo ufficio, la concolpa della dipendente e il rifiuto di quest'ultima di accettare l'attività al 50% che le era stata proposta.

E. 8

Prima di passare in rassegna le censure sollevate nell'appello, occorre evadere il problema di natura processuale dovuto al fatto che il legislatore federale dal 1° giugno 2001 ha innalzato a fr. 30'000.- il valore litigioso per far capo alla procedura semplice e rapida in caso di controversie derivanti da un rapporto di lavoro (art. 343 cpv. 2-4 CO), soluzione a sua volta ripresa dal legislatore cantonale con effetto dal 1° ottobre 2001 (art. 416 cpv. 1 CPC). In concreto si tratta dunque di stabilire se la presente causa, che in considerazione del suo valore di fr. 25'375.- era stata a suo tempo trattata secondo la procedura ordinaria, deve essere disciplinata secondo la procedura semplice e rapida in seguito alle modifiche legislative. La risposta è negativa. Le modifiche intervenute non hanno di regola alcuna conseguenza pratica per le procedure in corso, ma si rivolgono solo a quelle sorte dopo la loro entrata in vigore (cfr. DTF 109 Ib 156 consid. 1; un'eccezione, come vedremo, è però stata ammessa per la gratuità della procedura). La medesima soluzione di principio è stata del resto adottata anche a livello cantonale allorché si è provveduto ad aumentare una prima volta a 8'000.- la soglia per poter far capo alla procedura speciale, mediante l'adozione dell'art. 514 bis CPC (Verballi del Gran Consiglio , Sessione autunnale 1987, Vol. 1, p. 133). In applicazione dell'art. 343 cpv. 3 CO viene dunque accertata la gratuità della presente procedura, il cui valore litigioso è pacificamente inferiore a fr. 30'000.-, con la conseguente modifica del dispositivo di primo grado con cui erano state esatte la tassa di giustizia e le spese. La dottrina e la giurisprudenza hanno in effetti già avuto modo di stabilire che la norma in questione, siccome favorevole alle parti, è applicabile retroattivamente anche alle procedure iniziate prima del 1° giugno 2001, data dell'entrata in vigore della modifica legislativa (cfr. per analogia: DTF 115 II 30 consid. 5; JAR 1990 p. 452; IICCA 6 luglio 1993 in re M./L.S., 16 gennaio 1997 in re M./T. Ltd.; Rehbinder , Berner Kommentar, N. 3 ad art. 343 CO).

E. 9

L'elenco dell'art. 336 CO, che prevede i motivi per i quali una disdetta è abusiva, non è esaustivo (DTF 125 III 70 consid. 2a, 123 III 246 consid. 3b pag. 251; Rehbinder , op. cit., art. 336 CO, N. 10). Lo scopo della norma non può tuttavia essere stravolto: infatti, per mezzo delle fattispecie indicate in modo esplicito, v'è da ritenere che il legislatore abbia inteso concretizzare il concetto di disdetta abusiva, offrendo al contempo i parametri di valutazione di ogni altra fattispecie (Brühwiler , Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, ed. 2, art. 336 CO, pag. 331); concetto che non ha relazione con le contingenze oggettive del rapporto fra le parti del contratto (come divergenze sull'impostazione del lavoro, o sulla qualità del lavoro prestato o sul comportamento, o in genere sul rispetto degli obblighi contrattuali o di legge), ma fondamentalmente è riferito alla persona di chi è colpito dalla disdetta. In tal senso, la norma in esame rappresenta un caso d'applicazione del divieto di abuso nei confronti della libertà personale delle parti (Brühwiler , op. cit., pag. 330). Per quanto concerne l'onere della prova, è la parte destinataria della disdetta che deve provare l'abuso nei suoi confronti (Rehbinder , op. cit., ibidem, N. 11; Brühwiler , op. cit., pag.

332). La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità. Il giudice stabilisce l'ammontare dell'indennità tenendo conto di tutte le circostanze, per un massimo di sei mesi di salario del lavoratore. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri titoli giuridici (art. 336a CO).

E. 10

Il mobbing è una persecuzione psicologica che viene esercitata sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi o dei superiori per eliminare una persona che è o è divenuta scomoda, distruggendola psicologicamente e socialmente, in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni. Il mobbing si definisce come una concatenazione di parole, dicerie o atti ostili, ripetuti di frequente su un lungo periodo, con le quali una o più persone tentano di isolare, emarginare e finanche escludere una persona al suo posto di lavoro (DTF del 20 giugno 2003 2P.207/2002, consid. 4.2; JAR 1999 pag. 287; SJZ 98 pag. 447; Wyler, *Droit du travail*, Berne 2002, pag. 237; Waeber, *Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions?*, in: *AJP/PJA* 1998 pag. 792). Tale fenomeno di persecuzione psicologica non fonda di per sé un abuso del diritto di dare la disdetta del contratto di lavoro. Una disdetta può nondimeno essere abusiva quando è motivata da una diminuzione delle prestazioni del lavoratore causata da una persecuzione psicologica. Il datore di lavoro che non impedisce il mobbing viola il proprio dovere di vigilanza, che gli impone di proteggere la personalità e la salute del dipendente (art. 328 CO; Aubert, in: *Commentaire romand*, CO, Basel 2003, n. 4 ad art. 328 CO) e non può di conseguenza giustificare la disdetta con le conseguenze della propria violazione contrattuale (DTF 125 III 70, pag. 72-73). 11a. Nel caso concreto il Pretore ha accertato che il problema dell'odore corporeo sgradevole emanato dall'attrice sul posto di lavoro era reale. L'attrice dissente invero dalle conclusioni cui è giunto il primo giudice su questo punto, e ribadisce nelle proprie osservazioni che al di fuori del posto di lavoro nessuno ha mai avvertito le asserite esalazioni sgradevoli. La circostanza non è tuttavia determinante, poiché l'istruttoria ha dimostrato senza equivoci che sul posto di lavoro l'istante esalava un odore di sudore sgradevole e insopportabile, disturbando e imbarazzando le colleghe che dividevano l'ufficio con lei. Le colleghe hanno riferito del cattivo odore in modo vivido. _____ ha affermato che l'istante "sudava molto spesso, specie quando era presa dal panico e si agitava. L'odore del sudore era forte, acido. Ciò avveniva a periodi alterni" (verbale del 21 febbraio 2002, pag. 7). _____ ha descritto la situazione dicendo che "l'attrice aveva problemi di sudorazione. Emanava un cattivo odore. Si sentiva quasi tutti i giorni" (verbale l 21 febbraio 2002, pag. 9). Entrambe hanno spiegato di non aver osato affrontare il problema dell'odore sgradevole con l'interessata a causa del suo carattere permaloso e non facile (verbale del 21 febbraio 2002, pag. 7 nel mezzo e pag. 9 nel mezzo) e hanno precisato che essa doveva esserne cosciente, perché talvolta si appartava in bagno per spruzzarsi un deodorante (ibidem). Un'altra collega, _____, che aveva lavorato con l'interessata in un altro ufficio presso la convenuta, ha raccontato che il cattivo odore emanato dall'attrice dipendeva dalla stagione ed era più forte in inverno, tanto che essa doveva mettersi del profumo sotto il naso per non essere disturbata, senza tuttavia osare affrontare il tema con la collega, non volendo guastare l'ambiente di lavoro (verbale del 18 aprile 2002, pag. 17). _____, dal canto suo, ha affermato che l'attrice emanava un cattivo odore, che a momenti diventava insopportabile, tanto da bloccare sulla porta le persone che entravano nel locale (verbale del 18 aprile 2002, pag. 19). Le deposizioni di alcune ex colleghe, dell'estetista e della parrucchiera dell'attrice, come anche dei medici curanti attestano invero l'assenza di odori sgradevoli dalla persona dell'istante (deposizioni

testimonialiali del 21 febbraio 2002 _____, verbali pag. 5, _____, pag. 6, verbale del 18 aprile 2002, deposizione di _____, pag. 14, di _____, pag. 16, deposizioni del 23 maggio 2002 di _____, pag. 23, di _____, pag. 22). Tutte queste testimonianze si riferiscono tuttavia a contatti avvenuti nel passato o fuori dal luogo di lavoro e non consentono quindi di comprendere quale fosse oggettivamente la situazione nell'ufficio condiviso dall'attrice con altre colleghe nel periodo precedente alla convocazione presso il capo ufficio, vale a dire nell'autunno 1999. 11b. Dall'istruttoria è per altro emerso che in seguito alle lamentele pervenutegli sul cattivo odore, il capo ufficio aveva convocato presso di lui tutte le dipendenti che lavoravano nello stesso locale dell'attrice e aveva tenuto loro un discorso generale, senza fare nomi e in modo gentile, comunicando che vi erano reclami per il cattivo odore nel loro ufficio e invitandole a controllare l'igiene per risolvere il problema (deposizione _____, verbale del 18 aprile 2002, pag. 19 in fondo, _____, verbale del 21 febbraio 2002 pag. 7). In seguito a tale discorso, il cattivo odore non si è più sentito per un breve periodo di 2 o 3 mesi e si è poi ripresentato (ibidem). A quel momento il capo ufficio si è recato nell'ufficio occupato dall'attrice e dalle altre colleghe e con una scusa si è avvicinato a ognuna di loro, accorgendosi che il cattivo odore proveniva dall'attrice (deposizione _____ del 21 febbraio 2002, pag. 11). L'ha in seguito convocata nel suo ufficio e le ha detto di sapere che il cattivo odore a suo tempo evocato proveniva da lei, invitandola a consultare un medico (ibidem). L'attrice stessa ha riferito al suo medico curante che il capo ufficio era stato gentile nell'esporgli il problema (deposizione _____, verbale del 23 maggio 2002, pag. 22), ma a suo parere non era stato "capace di gestire la situazione", pur non essendo stato sgarbato (interrogatorio formale del 23 maggio 2002, pag. 28 ad 36). È indiscusso che dopo il colloquio l'attrice è caduta in una depressione di tipo reattivo con un importante stato di ansia (deposizione _____, verbale del 23 maggio 2002, pag. 23). 11c. Da quanto riferito dai medici, l'attrice si sentiva emarginata e isolata sul posto di lavoro già prima del noto colloquio (deposizione _____, verbale del 23 maggio 2002, pag. 23) e aveva capito che le colleghe avevano cercato di farle capire che essa "puzzava", senza tuttavia affermarlo esplicitamente e che talvolta cercavano di evitarla (deposizione _____, verbale del 23 maggio 2002, pag. 21 e 22). Il conflitto sul lavoro che a detta dello psichiatra era origine della depressione reattiva era quindi quello con le colleghe e il comportamento del capo ufficio non era stato decisivo. Del resto la definizione di mobbing esposta dallo psichiatra nella sua deposizione (verbale del 23 maggio 2002, pag. 22) appare del tutto impropria alla fattispecie. È vero che le colleghe si lamentavano da tempo dell'attrice, ma esse avevano un motivo oggettivo per farlo, dovendo trascorrere tutta la giornata lavorativa nello stesso locale con una persona che emanava un odore sgradevole nei periodi in cui era ansiosa e con la quale avevano paura di affrontare il problema apertamente, visto il suo carattere permaloso e la tendenza a rispondere in malo modo (cfr. al riguardo le deposizioni _____, pag. 7 e 8, _____, pag. 9). In queste circostanze, il fatto che le colleghe evitassero l'attrice non era quindi dovuto a intento persecutorio nei suoi confronti ma al comprensibile desiderio di evitare la situazione di disagio e di imbarazzo che esse provavano per il cattivo odore emanato dall'attrice a periodi alterni e alla paura di parlarne con lei a causa del suo carattere "difficile". Non si è quindi in presenza in concreto di un caso di persecuzione psicologica lesiva della personalità (mobbing). L'esistenza di un conflitto tra colleghi definito quale mobbing richiede infatti che l'isolamento della vittima sia sistematico e immotivato (Rehbinder/Portmann , in Honsell/Vogt/Wiegand (Hresg.), OR I, 3a ed., Basel 2003, n. 11 ad art. 328), ciò che non è palesemente il caso in concreto.

11d. A detta del Pretore il capo ufficio aveva il dovere di intervenire, ma ha agito d'impulso e ha tenuto il colloquio in modo indelicato, mentre avrebbe dovuto "gestire con maggiore delicatezza la situazione" (cfr. sentenza impugnata pag. 5), già per il fatto che conosceva il carattere difficile della dipendente, come risulta dal promemoria del 23 maggio 2000 (fascicolo richiamato). Non si vede tuttavia in quale altro modo e in quali altri tempi il capo ufficio avrebbe potuto intervenire. Una volta accertato che il cattivo odore di sudore proveniva effettivamente dall'attrice – e per tale verifica non è notoriamente necessaria una perizia, bastando un contatto olfattivo ravvicinato – il capo ufficio non aveva motivo di indugiare oltre, poiché il problema si protraeva da mesi e incomodava le sue collaboratrici. Il noto colloquio è avvenuto senza la presenza di terzi, nell'ufficio del superiore, e quest'ultimo ha quindi adottato gli opportuni accorgimenti per rispettare la personalità della collaboratrice. Diverso sarebbe stato il caso se egli avesse affrontato l'argomento in pubblico davanti alle colleghe (cfr. il caso descritto in JAR 2001 pag. 191). Così non è stato e nemmeno l'attrice afferma che il superiore l'ha trattata male. Né la circostanza che l'attrice avesse un carattere "difficile" poteva lasciar presagire lo scatenarsi di una depressione reattiva. Il carattere "difficile" dell'attrice, a detta delle colleghe, si manifestava con una suscettibilità esagerata e con la tendenza a rispondere in malo modo (cfr. al riguardo le deposizioni _____ a, pag. 7 e 8, _____, pag. 9). Il capo ufficio poteva quindi tutt'al più attendersi uno scatto d'ira della dipendente, ma nulla nei contatti di lavoro avuti sino a quel momento gli consentiva di ritenere che l'attrice presentava una fragilità psichica tale da consigliare di svolgere il colloquio con modalità particolari, per esempio con l'assistenza di uno psicologo del lavoro. Lo stesso medico curante, del resto, ha affermato che l'attrice non aveva mai avuto problemi depressivi prima del 26 novembre 1999 (deposizione _____, pag. 23). In simili circostanze, non vi sono motivi per ritenere che il capo ufficio ha avuto un comportamento inadeguato il 26 novembre 1999. Il fatto che i medici curanti abbiano ravvisato nelle tensioni sorte sul posto di lavoro e nel mobbing l'origine della depressione non è al riguardo decisiva. I medici curanti, infatti, si sono fondati per trarre le proprie conclusioni solo su quanto riferito dalla paziente e sulle sue percezioni soggettive, ciò che non consente di provare quale fosse la situazione oggettiva (SJZ 98 pag. 558, JAR 1999 pag. 287). In tali circostanze si deve ritenere che il capo ufficio ha intrapreso le misure che ci si potevano attendere da un dirigente responsabile per far fronte al problema insorto nell'ufficio dell'attrice, come richiesto dalla giurisprudenza (DTF 125 III 70 consid. 2 pag. 74), ed ha rispettato il dovere di vigilanza imposto dall'art. 328 CO. 12. Né si può seguire il Pretore quando addebita al capo ufficio il comportamento inadeguato al rientro dell'attrice dal periodo di malattia, vale a dire il 14 febbraio 2000, per averle attribuito un lavoro umiliante in un altro ufficio senza averla preparata adeguatamente. Dall'istruttoria è emerso che l'ufficio in cui lavorava l'attrice è stato confrontato a importanti problemi causati dalla sua assenza, prolungatasi dal 27 novembre 1999 al 14 febbraio 2000, tanto da dover essere oggetto di una ristrutturazione interna, con l'abolizione di alcune mansioni e la delega ad altri reparti (deposizione _____, verbale del 21 febbraio 2002, pag. 9 in fondo). Il capo ufficio ha altresì spiegato che il rientro dell'attrice era avvenuto in un periodo in cui non vi era lavoro nell'ufficio in cui essa lavorava in precedenza, fatto questo che lo aveva indotto ad attribuirle la mansione di preparare i documenti per l'archiviazione (deposizione _____, verbale del 21 febbraio 2002, pag. 12), attività che essa avrebbe dovuto svolgere al precedente posto di lavoro, vicino alle altre colleghe. Per un disguido, tuttavia, l'attrice si era ritrovata a lavorare in un altro ufficio, ma il capo ufficio l'aveva fatta ritornare al suo posto non appena accortosi del

fraintendimento. Il ritorno al lavoro in quel momento risulta essere stato un tentativo consigliato dal medico (interrogatorio formale del 23 maggio 2002, pag. 29 ad 51), fallito dopo neanche una settimana. L'attrice, d'altra parte, non ha dato soverchio peso al cambiamento di attività, ma è stata colpita dalla "freddezza" nei suoi confronti e dal fatto che a suo dire nessuno la guardava e si sentiva messa da parte (interrogatorio formale, ad 52, pag. 30). Con le osservazioni all'appello essa sostiene che proprio la decisione del capo ufficio di reinserirla nell'ufficio con le stesse colleghe che la emarginavano indica una palese mancanza di tatto e di rispetto della personalità della dipendente, in contrasto con quanto prescritto dall'art. 328 CO. Se non che, la permanenza dell'attrice al posto di lavoro dopo la ripresa è durata una settimana, dal 14 al 21 febbraio 2000, periodo invero troppo breve per connotare una persecuzione psicologica, anche se si potesse ammettere che il comportamento delle colleghe e del capo ufficio, definito "freddo" dall'attrice senza altre precisazioni, sia stato inteso e voluto come persecutorio. Non si può del resto parlare di persecuzione psicologica in presenza di un oggettivo fattore di disturbo delle colleghe, come il cattivo odore insopportabile emanato dall'attrice, che essa si ostina a negare ancora nelle osservazioni all'appello, in contrasto con l'evidenza dell'istruttoria. Le dipendenti della convenuta che dividevano l'ufficio con l'attrice avevano anch'esse il diritto di essere rispettate e di non subire imbarazzo e disagio per il cattivo odore emanato da quest'ultima.

13. Alla luce di quanto esposto, si deve concludere che nella fattispecie il capo ufficio ha fatto tutto quanto si poteva ragionevolmente pretendere da lui per smorzare le tensioni causate dal cattivo odore emanato dall'attrice sul posto di lavoro, senza esito, vista anche l'incapacità di quest'ultima di rimettersi in discussione e di ammettere che le colleghe potevano avere un motivo oggettivo di lamentarsi. In siffatte circostanze la disdetta del rapporto di lavoro, data nel rispetto dei termini di disdetta contrattuali, non è abusiva, mancando in concreto dal profilo oggettivo un comportamento illecito del datore di lavoro lesivo della personalità dell'attrice (cfr. SJZ 98 pag. 448, sentenza del Tribunale cantonale di Vaud del 25 aprile 2001; JAR 1999 pag. 287, sentenza del Tribunale cantonale del Vallese del 6 luglio 1998). L'appello, fondato, deve dunque essere accolto e il giudizio pretorile riformato di conseguenza.

14. Trattandosi di una vertenza di diritto del lavoro con valore inferiore a fr. 30'000.-, non si prelevano tasse né spese. L'attrice rifonderà all'appellante un'equa indennità per ripetibili di appello. Per questi motivi, richiamati gli art. 148 CPC e la TG pronuncia:

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.