



**Tribunale Ordinario di Milano**

**Sezione Lavoro**

Udienza del 19/02/2015

N. 3180/2014

**Repubblica Italiana**

**In nome del Popolo Italiano**

**Il Giudice di Milano**

Dr. Tullio Perillo quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

nella causa promossa

da

**RICORRENTE**

contro

**RESISTENTE**

**OGGETTO: Risarcimento danni per vessazioni e molestie.**

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 18.3.2014, ha convenuto in giudizio per l'accertamento della natura discriminatoria, vessatoria, intimidatoria, molesta e comunque illecita delle condotte poste in essere nei suoi confronti da altri dipendenti presso l'unità operativa nonché da parte dei componenti del gruppo manageriale e l'accertamento della conseguente responsabilità della convenuta, della quale ha quindi



chiesto la condanna al ristoro dei danni patrimoniali e non patrimoniali patiti; con vittoria di spese da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

Si è ritualmente costituita in giudizio contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso; con vittoria di spese.

Il ricorso, nei limiti e per i motivi di seguito esposti, è fondato.

ha lavorato per dal 28/12/12 al 18/5/13 in forza di un contratto a tempo determinato, con mansioni di operatrice pluriservizio, presso il locale

Parte ricorrente nel proprio ricorso ha dedotto che nel corso del rapporto subiva molestie anche di natura sessuale su iniziativa di (responsabile dello entrambi i manager infatti erano soliti fare ricorso a battute sgradevoli e a porre in essere comportamenti allusivi, molesti e vessatori nei suoi confronti, tali da provocarle anche conseguenze fisiche.

Pertanto, nel presente giudizio, la ricorrente ha richiesto la condanna della convenuta al ristoro dei danni patrimoniali e non patrimoniali subiti in forza delle condotte patite.

\*\*\*

Con riferimento alle condotte oggetto di censura da parte della ricorrente è stata disposta attività istruttoria.

Va innanzitutto premesso che, nell'ambito di un contenzioso quale quello in esame, occorre necessariamente un prudente apprezzamento dei fatti emersi dall'istruttoria nonché della attendibilità e credibilità dei testi, essendo indubbie le oggettive difficoltà del lavoratore che lamenti di aver subito molestie sessuali (spesso poste in essere in maniera subdola nei suoi confronti) di poter provare le proprie ragioni di doglianza, dovendosi necessariamente ricorrere anche a presunzioni nell'accertamento dei fatti.

\*\*\*

Ebbene, ritiene il giudicante che in tale contesto assumano particolare rilievo le dichiarazioni rese dalla teste di parte ricorrente in quanto la stessa era senza dubbio estranea ai fatti di causa in quanto priva di interesse alcuno nel giudizio (dovendosi dare atto che taluni testi di parte ricorrente hanno un contenzioso in essere cor relativo all'impugnazione del termine apposto al contratto laddove



le dichiarazioni dei testi di parte convenuta  
valutate con la giusta prudenza trattandosi dei soggetti specificamente individuati da  
quali principali responsabili delle molestie subite).

inoltre, risulta ricoprire un ruolo significativo nell'ambito  
essendo responsabile dei servizi, potendo altresì vantare una  
significativa anzianità aziendale che la rendeva estranea a possibili difficoltà relazionali  
con i colleghi e i responsabili, oltre ad essere particolarmente qualificata se si considera il  
ruolo di rappresentante sindacale ricoperto in azienda.

Ebbene, la teste in commento ha innanzitutto confermato uno degli episodi  
maggiormente disdicevoli denunciati da [redacted] ovvero quello  
verificatosi alla fine del mese di marzo 2013, allorquando Monica Limongi, verso l'inizio del  
turno mattutino alle 6:00, insieme ad un'altra collega, aveva modo di vedere

intenta a chinarsi nei pressi degli uffici dei manager per consultare gli  
orari affissi sul tabellone; in quei frangenti sopraggiungeva alle sue spalle il manager Ivan  
Riganello, che le si appoggiava in maniera esplicita al fondoschiena *spingendola verso il  
muro*; a quel punto [redacted] si spaventava per l'episodio allontanandosi  
immediatamente dalla scena, in un contesto che imponeva un intervento della teste che  
intimava a Ivan Riganello la cessazione di tale comportamento.

Monica Limongi ha inoltre riferito che [redacted] fosse solito assumere, con le  
dipendenti, durante i turni lavorativi, atteggiamenti discutibili ed equivoci, come il ricorrere  
a continui baci sul collo delle ragazze, indirizzando molte delle sue attenzioni proprio nei  
confronti di [redacted] del pari la teste ha confermato quanto già allegato  
dalla ricorrente, ovvero che tale manager fosse solito rivolgersi alle dipendenti con  
espressioni quali *amò, patata, tesò* oltre che ricorrere ad espliciti *apprezzamenti* sul fisico  
della ricorrente, che era solito abbracciare allorquando era di turno in cassa.

In tutte le situazioni descritte da [redacted] che in molte occasioni era  
testimone diretta degli eventi, [redacted] reagiva respingendo Ivan  
Riganello e intimandogli di desistere da tali comportamenti.

\*\*\*

La teste di parte ricorrente [redacted], estranea ai fatti di causa e,  
circostanza che non può non essere opportunamente valutata, senza contenziosi in  
essere con la società (benché al pari della ricorrente, assunta presso la convenuta in forza



di un contratto a termine), ha innanzitutto riferito di aver personalmente visto Ivan Riganello baciare sul collo la ricorrente, toccarle i fianchi invitandola ad essere carina con i manager, e ciò quantomeno in cinque occasioni, fermo che tale condotta non vedeva presa di mira la sola \_\_\_\_\_ ma anche altre colleghe.

In ogni caso, la teste ha evidenziato che tali *attenzioni* del manager irritavano la ricorrente, che chiedeva le ragioni di tale comportamento.

La teste, inoltre, ha ricordato che in una specifica circostanza aveva modo di riferire a tutti i dipendenti, in assenza di \_\_\_\_\_, dei problemi di emorroidi di quest'ultima, a causa dei quali aveva anche dovuto presentare un certificato medico.

Benché non vi abbia assistito personalmente, \_\_\_\_\_ ha inoltre riferito di essere venuta a conoscenza dell'episodio già sopra riferito incorso tra \_\_\_\_\_ presso la bacheca ove erano affissi i turni, così come ha evidenziato una oggettiva difficoltà nell'ambito del posto di lavoro relativamente alla gestione delle pause, che vedevano di fatto le dipendenti lamentarsi di un eccessivo rigore da parte dei manager, che (pare di comprendere, manifestandolo in malo modo) ritenevano che anche le necessità fisiologiche dovessero essere ricomprese in dette pause.

\*\*\*

Il teste di parte convenuta \_\_\_\_\_ pur escludendo di aver mai assistito o di essere stato informato di particolari problematiche delle dipendenti presso \_\_\_\_\_ del quale era ed è attualmente direttore, ha evidenziato che \_\_\_\_\_ *anche per la giovane età, aveva un linguaggio a volte fin troppo confidenziale* nonostante, a suo dire, *nel rispetto delle persone*, anche con il ricorso a espressioni confidenziali come *tesoro*, seppure utilizzate indifferentemente anche nei confronti dei colleghi maschi.

\*\*\*

La teste di parte convenuta \_\_\_\_\_ manager, pur non essendo venuta a conoscenza di lamentele dei dipendenti relative all'atteggiamento di \_\_\_\_\_ ha evidenziato come quest'ultimo fosse solito usare *battute in dialetto che peraltro il direttore ha censurato visto che non era professionale*.

\*\*\*



Prima di approfondire le ulteriori testimonianze assunte nel corso del giudizio, si è inteso valorizzare le dichiarazioni dei testi che, ad avviso del giudice, possono senza dubbio ritenersi del tutto estranei ai fatti di causa giacché, in tal modo, quantomeno su taluni episodi, è possibile evidenziare fin d'ora un significativo principio di prova di talune circostanze, eventualmente da riscontrare anche alla luce delle ulteriori dichiarazioni testimoniali.

Ebbene, può fin d'ora già ritenersi riscontrato il disdicevole episodio (riferito direttamente dalla teste e, sebbene solo indirettamente, dalla teste che vedeva assumere atteggiamenti sessualmente inequivoci nei confronti di allorquando quest'ultima si chinava per leggere gli orari affissi sul tabellone.

Del pari gli abbracci, i baci sul collo e gli apprezzamenti di Ivan Riganello nei confronti della lavoratrice sono stati confermati quantomeno dai testi Monica Limongi e

Va detto, peraltro, che l'utilizzo di espressioni fin troppo confidenziali da parte di nei confronti delle dipendenti sono stati in qualche modo riferiti, seppur in termini obiettivamente vaghi e fumosi, anche dai testi di parte convenuta già sopra citati, nonostante tali testi abbiano in qualche modo inteso sminuire gli episodi collegandoli alla giovane età del manager e, sostanzialmente, all'assenza di malizia alcuna nella sua condotta.

\*\*\*

Ebbene, ciò detto, deve darsi atto che sostanzialmente tutti i testi di parte ricorrente hanno riferito delle particolari attenzioni che iservava a

Le testi hanno entrambe confermato che il manager fosse solito esprimere apprezzamenti sul fondoschiena della ricorrente, così come il già sopra riferito episodio verificatosi presso il tabellone con affissi i turni, rispetto al quale va detto che ne era a conoscenza in quanto riferitole dalla diretta interessata laddove ne era testimone diretto insieme alla già citata avendo assistito alla scena che si concludeva con una irata reazione di



Annalisa Costa ha inoltre confermato l'abitudine di \_\_\_\_\_ di rivolgersi alle dipendenti con nomignoli quali *patata* e *amore* così come la circostanza che fosse solito dar loro dei baci sul collo, atteggiamenti che vedevano destinataria anche \_\_\_\_\_ come la stessa teste aveva modo di verificare personalmente; tali episodi sono stati confermati anche dalla teste \_\_\_\_\_, che, al pari di Annalisa confermava l'infastidita reazione di \_\_\_\_\_ fronte a tali attenzioni.

Ora, per quanto la difesa di \_\_\_\_\_ abbia avanzato perplessità sulla attendibilità di tali testi (l'una, \_\_\_\_\_ in contenzioso con la società avendo impugnato il termine apposto al contratto e l'altra, \_\_\_\_\_ avendo anche introdotto un contenzioso analogo a quello oggetto del presente giudizio), non si può che ribadire che tali circostanze, che senza dubbio impongono una valutazione particolarmente attenta e prudente delle dichiarazioni testimoniali, nel presente giudizio vanno apprezzate alla luce degli ampi riscontri con le dichiarazioni degli altri testimoni dei quali si è già valutata l'assoluta attendibilità e credibilità.

\*\*\*

Deve invece escludersi che l'istruttoria abbia confortato la tesi della ricorrente (valorizzata anche nell'ambito delle ulteriori richieste risarcitorie) sul ruolo di \_\_\_\_\_ per il rinnovo dei contratti a termine delle dipendenti.

Difatti, anche a voler postulare che il manager lasciasse intendere di avere un ruolo nell'ambito di tale dinamica, come confermato da taluni testi che hanno riferito che Riganello avesse in qualche modo rappresentato che tale rinnovo sarebbe stato concesso solo a chi apparteneva alla sua stretta cerchia, resta il fatto che la stessa istruttoria ha evidenziato come la decisione sulla opportunità dei rinnovi dei contratti (e sul numero di detti rinnovi) non fosse di competenza del manager bensì del direttore.

Non sono soprattutto emersi elementi in forza dei quali potersi ritenere che Riganello, benché lui stesso abbia riferito che la decisione sui rinnovi fosse collegiale (e fermo che l'interessato ha riferito che la ricorrente gli avesse rappresentato differenti necessità personali una volta scaduto il contratto) abbia in qualche modo condizionato il mancato rinnovo o la proroga del contratto al termine della ricorrente.

\*\*\*



Per quanto detto, ritiene il giudicante che parte ricorrente abbia comunque fornito una prova piena delle condotte di molestie subite nel corso del rapporto intercorso con l'altro per iniziativa del solo manager dovendosi dare atto della inconsistenza del quadro probatorio nei confronti dell'altro manager pure individuato dalla lavoratrice come responsabile di analoghe condotte.

\*\*\*

Correttamente, in diritto, parte ricorrente ha richiamato le previsioni dell'articolo 26 D.lgs 198/2006 che così prevede: *Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. 2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. 2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di esserservi sottomessi [...].*

Resta poi fermo l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di tutelare l'integrità psicofisica del dipendente secondo la clausola generale cui all'articolo 2087 c.c. e in ogni caso secondo le previsioni dell'articolo 2049 c.c.

\*\*\*

Parte convenuta ha contestato che la condotta del proprio manager possa esserle comunque imputata, in quanto questi si sarebbe posto in una condizione del tutto estranea a quella lavorativa, venendo così meno il nesso di occasionalità necessaria tra detta condotta e la responsabilità del datore di lavoro, che non potrebbe essere ravvisata per il sol fatto che tale condotta sia stata posta in essere nell'ambiente lavorativo.

Tuttavia è proprio dalla lettura della stessa giurisprudenza versata in atti all'udienza di discussione dalla parte convenuta che si rinvergono le ragioni di principio della responsabilità della società.

Ci si riferisce, in particolare, a quanto affermato nell'ambito della sentenza della Cassazione Penale n. 27706 del 12/7/12 ove, in motivazione, espressamente si afferma il



principio che [...] *ove il comportamento dell'agente venga ritenuto riferibile sia pure marginalmente o indirettamente alle mansioni in concreto esercitate ed affidategli dal datore di lavoro questi deve essere chiamato a rispondere per fatti illeciti commessi dal dipendente in danno di terzi, mentre quando la condotta sia frutto di un'iniziativa estemporanea e personale del tutto incoerente rispetto alle mansioni svolte (oltre che affidate) manca quel nesso di occasionalità necessaria che solo può giustificare una attribuzione di responsabilità in capo al datore di lavoro, non ponendo rientrare in tale concetto un semplice elemento di collegamento di tipo temporale o spaziale.*

Ebbene, a costo di ripetersi, nel caso di specie ha potuto porre in essere le condotte di molestie in danno della ricorrente senza dubbio giovandosi (o meglio, abusando) del suo ruolo di superiore gerarchico di quest'ultima.

Anzi, ad avviso del giudicante, è evidente che proprio il ruolo ricoperto dal manager gli consentiva di reiterare nel tempo le condotte sopra accertate, giovandosi del fatto che l'autorità ad esso connessa consentisse di perpetrare nell'illecito nella convinzione che il sottoposto rimanesse passivamente vittima delle angherie senza nulla obiettare.

Pertanto proprio ruolo manageriale c ha consentito a quest'ultimo di approfittare delle condizioni offerte dall'ambiente lavorativo e consente quindi, in questa sede, di ritenere senza dubbio accertato il nesso di occasionalità necessaria e, quindi, la responsabilità della parte convenuta.

\*\*\*

Né valga invocare che la lavoratrice non avrebbe attivato i modelli difensivi previsti dal regolamento aziendale denunciando le condotte subite per consentire un intervento del datore di lavoro.

Non si vuole certamente in questa sede non apprezzare i tentativi di parte resistente di creare meccanismi per ovviare, limitare e se possibile estirpare il fenomeno oggetto del presente giudizio, tuttavia non si possono nemmeno sindacare le scelte personali della dipendente che, vuoi per vergogna vuoi per oggettivo senso di imbarazzo, ha deciso di non denunciare in azienda il fenomeno, tanto più in un contesto in cui le molestie provenivano dal proprio superiore gerarchico (che, al contrario, avrebbe dovuto preservare l'ambiente lavorativo) e venivano indirizzate anche in danno di altre colleghe.



Anche il fatto che la ricorrente abbia atteso un anno dalla cessazione del rapporto per invocare la tutela dei propri diritti non può certamente rappresentare un elemento di negativa valutazione nel presente giudizio.

\*\*\*

In sede di discussione il procuratore di parte convenuta ha particolarmente valorizzato la circostanza che i turni lavorativi di [redacted] presso il locale di [redacted] Est raramente coincidevano con quelli della ricorrente e ciò, sempre a dire della parte, anche volendosi considerare i turni svolti dal manager presso il locale di [redacted] ne deriverebbe pertanto una esiguità del fenomeno pur contestato, a dire della parte ridottosi a non più di 16 giornate nell'arco dei cinque mesi lavorati da [redacted] presso [redacted].

Ebbene, va innanzitutto detto che i testi di parte ricorrente già sopra richiamati e sulla cui attendibilità e credibilità ci si è già ampiamente soffermati hanno riferito di una presenza costante di [redacted] sul posto di lavoro, ben superiore rispetto a quella esposta nei turni prodotti dalla convenuta, vista anche la necessità di una presenza significativa nell'ambito di un locale di nuova apertura e di particolare importanza per la convenuta che ne ha dato espressamente conto nella propria memoria difensiva.

Può quindi darsi per provata una consistenza del fenomeno riferito alle condotte di [redacted] ben superiore rispetto a quello dedotto in causa dalla convenuta.

In ogni caso, anche ad accedere alla tesi difensiva in commento, se anche si volesse limitare a 2 o 3 settimane complessive l'arco temporale entro cui il manager poneva in essere nei confronti di [redacted] le condotte di molestie in questa sede accertate, non si potrebbe comunque non valorizzare (e negativamente apprezzare) il fatto che lo stato di prostrazione, umiliazione e indebita invasione della propria sfera personale subito dalla lavoratrice nel corso di detto periodo non può che avere negative ripercussioni anche nel restante periodo di tempo lavorato presso la convenuta, giacché nell'ambito di un tale contesto è indubbio che la ricorrente si trovava a vivere in condizioni lavorative disagiate, vedendo ostacolata la propria libera determinazione dal continuo rischio che in ogni momento il proprio superiore gerarchico si presentasse sul posto di lavoro indirizzando nuovamente le proprie attenzioni nei suoi confronti.

\*\*\*



Ebbene, per quanto sopra detto, risulta evidente che [redacted] non ha opportunamente tutelato la propria dipendente nei cui confronti, del pari, sono state chiaramente poste in essere condotte qualificabili come molestie.

A tale proposito è del tutto irrilevante la circostanza che, nel corso dell'istruttoria, taluni testi abbiano evidenziato che (quantomeno) talune delle condotte di [redacted] (i fin troppo citati baci sul collo, gli apprezzamenti e le espressioni confidenziali) non vedessero quale unica destinataria [redacted] e che altre colleghe non avrebbero minimamente percepito altro se non una condotta amichevole nell'ambito di un ambiente di lavoro particolarmente giovane.

Ciò che rileva nel presente giudizio, difatti, è che l'istruttoria ha del pari confermato la continua e costante reazione irata, stizzita e di inequivoco rifiuto di [redacted] ogni qualvolta il manager poneva in essere le condotte contestate, senza che desistesse dal proprio atteggiamento.

Il rifiuto della lavoratrice di essere destinataria di tali attenzioni avrebbe imposto al manager di cessare dalle condotte e non perseverare nelle stesse, avendo ricevuto dalla lavoratrice il chiaro segnale del disagio che nella propria sfera personale si ingenerava.

\*\*\*

Pertanto, proprio alla luce della natura delle condotte poste in essere nei confronti della ricorrente e dell'evidente stato di disagio, imbarazzo e difficoltà che ne è derivato non v'è dubbio, ad avviso del giudicante, del diritto della parte a un ristoro del danno non patrimoniale patito; non sfugga, difatti, che al comprensibile stato soggettivo di disagio e violenza che notoriamente si ingenera nella persona vittima di molestie si accompagnava la platealità delle condotte, poste in essere quasi sempre di fronte a colleghi e clienti e pertanto ancor più odiose per la sfera personale della destinataria.

\*\*\*

Parte ricorrente ha individuato, quale parametro per il risarcimento del relativo danno (fermo quanto detto circa il rigetto della domanda sul risarcimento del danno patrimoniale per la mancata conferma in servizio, domanda sulla quale si richiamano le argomentazioni sopra esposte) i criteri di risarcimento del danno nelle Tabelle del Tribunale di Milano con riferimento alla invalidità temporanea.

Pur apprezzandosi lo sforzo di parte, non si può non evidenziare l'impossibilità di utilizzare tale parametro ai fini risarcitori, nemmeno in via analogica, atteso che l'invalidità



temporanea presuppone l'esatto contrario di quanto ha caratterizzato la vicenda lavorativa della ricorrente, che non si è dovuta assentare in forza delle condotte subite ma proprio per il fatto di aver reso la prestazione per tutta la durata del rapporto ne è stata vittima quasi quotidianamente.

Pertanto i presupposti stessi dell'ipotesi risarcitoria di parte non possono ritenersi corretti.

È evidente, poi, che la valutazione del danno non può che essere equitativa, difettando parametri certamente applicabili al caso di specie.

Il rapporto di lavoro della ricorrente ha avuto obiettivamente una breve durata (ovvero dalla fine di dicembre 2012 sostanzialmente alla metà del maggio 2013) e pertanto, benché si siano già qualificate come odiose le condotte poste in essere nei suoi confronti, non si può non tenere opportunamente conto di tale circostanza, debitamente attenuata, peraltro, dal rilievo della quotidianità delle molestie patite, se pur nell'ambito di un rapporto a tempo parziale (24 ore settimanali).

Si ritiene pertanto equo riconoscere alla ricorrente a titolo di danno non patrimoniale una somma che assuma quale parametro una mensilità per ogni mese di vessazione subita e pertanto, attesa la retribuzione globale di fatto della lavoratrice di € 911,00, elevata, in via equitativa a € 1000,00 va condannata a risarcire a  il danno pari a € 5000,00, oltre interessi e rivalutazione dalla sentenza al saldo.

Le spese di lite vengono tra le parti compensate per un terzo, attesa la reiezione di parte delle domande, e per i restanti due terzi vengono liquidate come da dispositivo in favore del procuratore antistatario.

Sentenza esecutiva.

#### **PQM**

in parziale accoglimento del ricorso, accerta e dichiara che  è stata vittima di condotte qualificabili come molestie sessuali e per l'effetto condanna parte convenuta a risarcire alla ricorrente il danno non patrimoniale pari a € 5000,00, oltre interessi e rivalutazione dalla sentenza al saldo effettivo;  
respinge per il resto il ricorso;



compensate tra le parti le spese di lite per un terzo, condanna parte convenuta a rimborsare alla ricorrente i restanti due terzi delle spese che liquida in complessivi € 4000,00 oltre accessori, con distrazione in favore del procuratore antistatario;

riserva il termine di giorni 15 per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Sentenza esecutiva.

Milano, 19.2.2015

Il Giudice  
Tullio Perillo