

Tribunale Ordinario di Firenze, Sez. Lav., ud. 20 aprile 2016 - Molestie sessuali nel luogo di lavoro: omessa adozione di iniziative di prevenzione e repressione da parte della società, nonostante gli obblighi di cui all'art.2087 c.c. e al D.lvo 81/2008

Dettagli

Categoria: Giurisprudenza civile di merito (/index.php?option=com_content&view=category&id=72&Itemid=138)

👁 Visite: 15273

Tribunale Ordinario di Firenze, Sez. Lav., ud. 20 aprile 2016 - Molestie sessuali nel luogo di lavoro: omessa adozione di iniziative di prevenzione e repressione da parte della società, nonostante gli obblighi di cui all'art.2087 c.c. e al D.lvo 81/2008 (/index.php?option=com_content&view=article&id=2213:dLgs-8108-coordinato-con-il-dLgs-10609-a-cura-della-redazione-di-olympus&catid=5:normativa-italiana&Itemid=59)

FattoDiritto

La ricorrente, dipendente della società resistente dal 14.9.2011 al 7.10.2011, quando si dimetteva per giusta causa, assume di avere subito in tale arco di tempo ripetute molestie sessuali nel luogo di lavoro da ... padre della legale rappresentante della società ... e di fatto titolare dell'azienda, culminate il 5.10.2011 in un tentativo di violenza carnale, scongiurato per il sopraggiungere di un altro dipendente della società. Sostiene la responsabilità della società ai sensi dell'art. 2087 c.c. e per condotta discriminatoria ex art. 26 Divo 198/2006 (/index.php?option=com_content&view=article&id=2535:decreto-legislativo-11-aprile-2006-n-198-paritomo-donna&catid=5:normativa-italiana&Itemid=59#art26) e chiede il risarcimento del danno biologico subito, per la patologia di ordine psicologico residua e l'inabilità temporanea, oltre al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso per la giusta causa delle dimissioni.

Conclude quindi chiedendo :

- accertare la violazione da parte dell'azienda del disposto di cui all'art. 2087 c.c.
- dichiarare il carattere discriminatorio del comportamento dell'azienda convenuta in ragione del sesso ai sensi dell'art. 25 (/index.php?option=com_content&view=article&id=15066:2016-05-04-14-58-19&catid=16:cassazione-civile&Itemid=60#art25) e 26 (/index.php?option=com_content&view=article&id=15066:2016-05-04-14-58-19&catid=16:cassazione-civile&Itemid=60#art26) comma 2 del d. lgs. 198/06 per aver consentito e tollerato che si perpetrassero in azienda a danno di ... molestie e violenza sessuali da parte di ...
- accertare e dichiarare la giusta causa delle dimissioni rassegnate il 7 ottobre 2011 da ed il suo diritto a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso;
- condannare conseguentemente l'azienda a corrispondere detta indennità in favore della lavoratrice nella misura di euro 242,70 o in quella diversa misura ritenuta di giustizia;
- accertare la sussistenza e l'entità del danno patito dalla ricorrente e condannare la convenuta al relativo risarcimento, che si indica in € 50.212,50 per danno biologico (importo ridotto all'esito della CTU medico legale ad euro 14.052,46, come da note finali) e € 25.000,00 per danno ex art. 38 (/index.php?option=com_content&view=article&id=15066:2016-05-04-14-58-19&catid=16:cassazione-civile&Itemid=60#art38) d.lgs. n. 198/06 o al pagamento di quelle somme diverse, maggiori o minori, che siano ritenute di giustizia
- con vittoria di spese e di onorari, da distrarsi a favore del procuratore antistatario.

La società resistente chiede il rigetto del ricorso per difetto di legittimazione passiva in ordine alla domanda di risarcimento danni, essendo semmai responsabile il solo autore materiale delle molestie, e contesta comunque l'an e il quantum della pretesa ella ricorrente.

La causa è stata istruita con assunzione di prova per testi e con la copiosa documentazione prodotta dalla ricorrente, comprensiva degli atti penali del procedimento instaurato a carico di ... a seguito della querela della ricorrente (oltre che delle querele di altre due lavoratrici della società, ... e ...).

In corso di causa è stata depositata la sentenza di condanna del GUP del Tribunale di Firenze n.396/2013, resa a seguito di giudizio abbreviato, che ha riconosciuto ... responsabile del reato previsto dall'art. 609 bis c.p. per i fatti che la ricorrente ha denunciato anche nel presente giudizio, ossia "perché con più azioni esecutive di un medesimo disegno criminoso, mediante abuso di autorità derivantegli dalla posizione di padre della titolare della ditta ... di Scandicci, all'interno della stessa, costringeva a subire atti sessuali mediante violenza nei modi di seguito descritti:

-in diverse occasioni, si avvicinava alla sua postazione di lavoro e la toccava insistentemente il sedere ed entrambi i seni, mettendole anche le mani tra le gambe;

-la mattina del 5.10.2011 dopo che era entrata nella stanza adibita a spogliatoio, la seguiva e dopo esservi entrato, si avvicinava e le abbassava i pantaloni dicendole "fammela vedere, fammela toccare, dammi il culo" e pur essendo stato respinto dalla ... la afferrava nuovamente, spostandole le mutandine con l'intento di toccarle le parti intime, allontanato nuovamente, il ... le teneva la testa e la baciava mettendole la lingua in bocca, fino al momento in cui un altro dipendente suonava il campanello della porta d'ingresso della ditta, tanto che l'indagato si recava ad aprire;

-in diverse occasioni, le riferiva le testuali parole "come ce l'hai? Ce l'hai con i peli, se oltre a trombare hai dato anche il culo, io ti voglio vedere godere mentre te la lecco, molla il tuo marito che con me ti diverti".

La sentenza è divenuta definitiva, essendo stata confermata in grado di appello, pur con riduzione della pena (sentenza Corte Appello Firenze n.4207/9.2.2015), mentre il ricorso per cassazione è stato dichiarato inammissibile con ordinanza in data 11.8.2015 (pronunce allegate alle note finali della ricorrente).

Sono stati qui sentiti quali testimoni ... (detto ...), ..., ... tutti dipendenti della società, mentre non è comparsa a rendere l'interrogatorio formale la legale rappresentante ..., senza addurre alcun legittimo impedimento.

All'esito è stata disposta CTU medico legale, svolta dalla dr.ssa ... con l'ausilio del medico psichiatra dr. ... che ha concluso riconoscendo alla ricorrente, per il "disturbo dell'adattamento cronico con ansia" riscontrato, una inabilità permanente del 7% e una temporanea di sette mesi, variamente graduata (20 giorni ITT, 50 gg ITP al 75%, 60 gg di ITP al 50% e 80 gg al 25%). La CTU ha altresì confermato il nesso causale delle lesioni con le molestie subite nell'ambiente di lavoro.

Depositata note finali, la causa viene oggi decisa con motivazione contestuale.

Il ricorso è fondato e va accolto.

L'istruttoria ha dimostrato, senza ombra di dubbio, che la ricorrente ha subito da parte di ..., padre della legale rappresentante della società che operava di fatto quale titolare dell'azienda, atti di molestia sessuale pesanti e ripetuti, culminati in una vera e propria aggressione sessuale il 5 ottobre 2011, in assenza di ogni intervento da parte della società datrice di lavoro, atti che hanno costretto la lavoratrice alle dimissioni e le hanno provocato un danno rilevante, come accertato dal CTU.

In primo luogo i testimoni hanno confermato il ruolo di imprenditore di fatto assunto all'interno dell'azienda da ... , che peraltro in precedenza ne era stato unico titolare, mentre nella società ... costituita con la moglie e la figlia ne era formalmente solo socio (cfr. visura camerale) : il teste ... conferma i capitoli 2 e 3 " è vero, secondo me, nonostante non fosse più titolare, lui a comportava come l'imprenditore. Era lui che comandava in azienda, che organizzava, ci dava gli ordini , controllava il lavoro, era lui che aveva la capacità di svolgere l'attività di impresa". Così anche la teste ... "è vero, era lui quello che comandava, che ci dava ordini e disposizioni sul lavoro", ciò che spiega la assidua presenza del ... in azienda e la "sopportazione" da parte delle operaie dei comportamenti molesti da lui tenuti e la reticenza a denunciarli, per la paura di perdere il posto di lavoro o subire conseguenze pregiudizievoli.

Inoltre sono provate le condotte di molestia sessuale del ... tenute nei confronti della gran parte delle lavoratrici presenti in azienda, come risulta - oltre che dalla sentenza penale, relativa anche alle molestie a danno di ... e ... - dalle dichiarazioni rese nel procedimento penale da diverse altre operaie (cfr. sub doc.25 dichiarazioni ... e dalle dichiarazioni qui rese dalle testimoni ...:

mi sono dimessa a causa del comportamento che il sig. ... teneva nei miei confronti. Ho fatto una denuncia dopo un paio di mesi che ero lì. Lui aveva promesso che avrebbe smesso di importunarmi. Per un po' in effetti smise, ma poi ricominciò e quindi me ne andai... quanto alle attenzioni sessuali ... quanto a me, mi metteva le mani sui fianchi e mi dava dei colpetti sopra il seno. Invece era solito dire frasi del tipo " sei una stupida" non sai fare nulla" oppure anche frasi che riguardavano i rapporti con il mio fidanzato "scopa per terra tanto lo sai fare, chissà cosa combinerai in vacanza con il tuo fidanzato" come ce l' ha il tuo fidanzato?".

... (ancora dipendente), ha escluso per quanto la riguardava episodi di "mani addosso" e frasi molto pesanti, aggiungendo però : "quando lui ti deve parlare ti si avvicina e ti mette sempre la mano sui fianchi ... so che ad altre colleghe comunque diceva frasi del tipo "hai un bel culo" con il tuo ragazzo come lo fai.. Si cascava sempre lì".

...(ancora dipendente): "è vero che seguiva il lavoro dei dipendenti in particolare in azienda sono impiegate donne, quanto alle attenzioni di natura sessuale qualche passaggio di mano sul sedere è capitato anche a me soprattutto agli inizi.. Confermo quanto dichiarato ai carabinieri precisamente il fatto che lui si rivolgeva a noi con frasi molto pesanti, confermo ad esempio le espressioni di cui alle mie dichiarazioni rilasciate il 18.10.2011" (ossia con quella bocca faresti meglio dei pompini che parlare, come ce l'hai la vagina, come preferisci avere degli amplessi con gli uomini..." come da doc.25)

- ... unico dipendente uomo della ditta, riferisce di avere sentito tante voci dalle colleghe, in base alle quali "le particolari attenzioni del sig erano rivolte un po' a tutte le donne che lavoravano lì, non solo alla ricorrente' (..) ho sentito da altre lavoratrici delle sue attenzioni che però rivolgeva alle lavoratrici soprattutto quando si cambiavano per il lavoro nello spogliatoio" (...); quanto alle frasi pesanti "...io conosco l'italiano non perfettamente, magari a me certe frasi sembravano scherzose invece diverse dipendenti mi hanno detto che per loro erano offensive e pesanti da sopportare".

E' provata anche l'aggressione del 5 ottobre 2011, grazie al giudicato penale, oltre che per le dichiarazioni del teste ... sopraggiunto al momento del fatto, che ha riferito di avere "visto la signora ... che piangeva, però non mi sono potuto fermare a parlare con lei perché altrimenti ... si sarebbe arrabbiato con me, poi però verso le 10 ho saputo dalle altre dipendenti quello che era successo, ossia che il sig. ... aveva aggredito la ricorrente". Anche la

teste ... ricorda che "quel giorno la ... era scossa..". Seguono peraltro due giorni dopo le dimissioni, con la motivazione il 12 ottobre della "violenza sessuale del signor ..." (doc.5 ric.), la querela del 9 ottobre, le certificazioni mediche che si

susseguono sino a giugno 2012, con l'attestazione di sedute di psicoterapia sin da ottobre 2011 e il rilievo di sintomi quali disturbi del sonno, con incubi e bruschi risvegli, inappetenza (perdita di 6 kg in pochi mesi), amenorrea e cefalea, ricordi invasivi del trauma, chiusura, isolamento, disagio sociale e nella vita sessuale e di coppia, umore instabile, irritabilità...(cr. Certificato dr.ssa ... del 5.6.2012; doc.9 ric.).

Quanto alla responsabilità aziendale, già si è detto del ruolo di imprenditore di fatto di ... e quindi della sua "identificazione" con società quale suo effettivo titolare.

In ogni caso comunque, non vi è dubbio che la società datrice di lavoro, nella persona della formale legale rappresentante (figlia del ... non si è minimamente attivata al fine di prevenire e reprimere le condotte di molestia sessuale del padre in azienda, pur essendone sicuramente a conoscenza per quanto sopra esposto, essendo fatto notorio e risaputo tra tutti i dipendenti che il ... molestasse le operaie e che già in passato aveva avuto dei precedenti.

... già nel 2007 infatti era stato perseguito penalmente per il reato di cui all'art.609 bis c.p. (violenza sessuale continuata con abuso di relazioni lavorative), era stato per ciò sottoposto alla misura cautelare dell'obbligo di dimora presso l'abitazione con divieto di recarsi in fabbrica e poi degli arresti domiciliari, stante la violazione del divieto; infine per tali fatti aveva "patteggiato" la pena di un anno di reclusione, con la sospensione condizionale (cfr. atti penali di cui ai docc.15,16,17,18, e articoli di giornale docc.14 e 19 ric.)

La teste ... in proposito ha riferito: "in azienda era ed è presente la sig.ra ... (figlia del sig. ... che si occupa della parte contabile amministrativa e stava, all'epoca dei fatti, in un ufficio al primo piano mentre noi lavoravamo al piano terra (...). Io penso che la figlia sapesse del comportamento del padre, anche se non so con precisione cosa sapesse. In azienda noi sapevamo che lui aveva avuto un procedimento penale, che c'era stata la denuncia di una lavoratrice. Ciò l'ho saputo sin dal primo giorno". Anche i testi ... e ... hanno riferito di sapere di questo procedimento penale.

Nessuna contestazione peraltro ha avanzato in proposito la società resistente, circa la consapevolezza della condotta tenuta dal in azienda, né la legale rappresentante è comparsa a rendere l'interrogatorio formale deferitore, senza giustificato motivo, così che possono ritenersi ammessi i fatti dedotti nell'interrogatorio ex art.232 c.p.c.

Ne deriva la responsabilità della società per violazione dell'art. 2087 c.c., in base al quale l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessari a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", ciò che comporta per il datore di lavoro sia il divieto di porre in essere direttamente qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e della personalità morale del dipendente, sia l'obbligo di prevenire e reprimere condotte dannose nell'ambito dell'ambiente lavorativo, anche se commesse da altri dipendenti o comunque da soggetti che gravitano a vario titolo nell'azienda.

Ne deriva altresì la responsabilità della società per la natura discriminatoria della condotta illecita del sopra descritta, in ragione del sesso della ricorrente, secondo quanto previsto dagli artt. 25 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=2535:decreto-legislativo-11-aprile-2006-n-198-paritomo-donna&catid=5:normativa-italiana&Itemid=59#art25](#))-26 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=2535:decreto-legislativo-11-aprile-2006-n-198-paritomo-donna&catid=5:normativa-italiana&Itemid=59#art26](#)) del D.Lgs. n. 198/06, come novellato dal D.Lgs. n. 5/2010 in occasione del recepimento della Direttiva comunitaria n. 54/2006 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=1010:direttiva-del-parlamento-e-del-consiglio-5-luglio-2006-200654ce-pari-opportunit&catid=10:normativa-europea&Itemid=59](#)), secondo cui: "Art.25: Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga (...)", mentre il successivo art. 26 (Molestie e molestie sessuali) così recita" 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 di 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....

Il carattere discriminatorio delle condotte del ... nonché della sostanziale tolleranza da parte della società per l'omissione di qualsiasi iniziativa di prevenzione e repressione delle stesse, appare tanto più grave in considerazione del numero delle lavoratrici vittime delle condotte del ... e dell'inerzia colpevole del datore di lavoro.

La società è quindi tenuta a risarcire alla il danno biologico così come calcolato dalla stessa ricorrente in base all'esito della CTU medico legale e in applicazione delle Tabelle della responsabilità civile, nella misura di euro 14.052,46, come risulta dal conteggio analitico allegato alle note finali (eseguito in base al D.M. 25.6.2015 sull'aggiornamento degli importi per il risarcimento del danno biologico per "micropermanenti"), non contestato. Pertanto : Inabilità temporanea: euro 4.976,18 Invalidità permanente 7% euro 9.076,28, per un totale di euro 14.052,46.

E' inoltre tenuta al risarcimento del danno non patrimoniale da discriminazione previsto dall'art. 38 del D.lgs. n. 198/06, rinvenibile nell'ipotesi de quo sia per la natura della lesione a beni primari costituzionalmente garantiti (salute, eguaglianza, dignità) secondo l'insegnamento della Suprema Corte a Sezioni Unite valutabile in base ad elementi di carattere presuntivo (Cass. Sez. Un. n. 26972 ([/index.php?option=com_content&view=article&id=9716:cassazione-civile-sez-unite-11-novembre-2008-n-26972-danno-esistenziale-danno-non-patrimoniale&catid=16:cassazione-civile&Itemid=60/2008](#)), sia in

forza di espressa previsione legislativa, che prevede il risarcimento del danno non patrimoniale in caso di condotta discriminatoria per ragioni di sesso, integrata ex art. 26 comma 2 del d.lgs. n. 198/06 dalle molestie sessuali.

La materia delle discriminazioni di genere è materia del diritto dell'Unione, regolamentata dalla Direttiva 2006/54 (/index.php?option=com_content&view=article&id=1010:direttiva-del-parlamento-e-del-consiglio-5-luglio-2006-200654ce- pari-opportunit&catid=10:normativa-europea&Itemid=59), ricognitiva delle precedenti fonti comunitarie. Di qui l'obbligo del giudice nazionale di adottare nella normativa interna un'interpretazione conforme al testo ed agli obiettivi delle direttive. E l'art. 18 della Direttiva 54/2006 succitata obbliga gli Stati membri ad introdurre nei rispettivi ordinamenti nazionali le misure necessarie per garantire alla persona che ha subito un danno a causa di una discriminazione fondata sul sesso " un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito. Tale indennizzo riparazione non può avere un massimale stabilito a priori..)". Quindi la fonte sovranazionale attribuisce allo strumento rimediabile del risarcimento del danno connotati di effettività, rapportati non solo alla gravità dello stesso, ma altresì alla funzione dissuasiva e sanzionatoria della riparazione. Ciò comporta che tale qualificazione di matrice comunitaria del danno incida sui criteri di quantificazione obbligatori per il giudice nazionale, il quale, accertatone l'an, dovrà determinare il quantum in misura idonea a soddisfare la funzione non solo ripristinatoria, ma anche dissuasiva del rimedio.

Per tali motivi, si ritiene di quantificare il danno non patrimoniale da discriminazione nella somma di € 20.000, quale equo ristoro del vulnus a diritti costituzionalmente garantiti, all'intensità del disagio e della sofferenza della lavoratrice, alla particolare odiosità della condotta, alla sua reiterazione.

L'importo è calcolato in funzione della finalità dissuasiva del risarcimento, che nella specie deve essere particolarmente "intensa" a fronte della recidiva delle condotte del ... che evidentemente non hanno trovato un deterrente nella condanna penale, e della loro "diffusività" in ambito lavorativo, per il coinvolgimento di molte giovani operaie in azienda, senza l'adozione di una qualsiasi iniziativa di prevenzione e repressione da parte della società, nonostante gli obblighi di cui all'art.2087 c.c. e al D.lvo 81/2008 (/index.php?option=com_content&view=article&id=2213:dlgs-8108-coordinato-con-il-dlgs-10609-a-cura-della-redazione-di-olympus&catid=5:normativa-italiana&Itemid=59).

E' infine dovuta alla ricorrente, per la giusta causa delle dimissioni dovute alle molestie subite dal l'indennità sostitutiva del preavviso, pari ad euro 242,70 come da conteggio non contestato dalla parte resistente.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano ex DM 55/2014 a carico della parte resistente, con distrazione a favore dell'...

Le spese di CTU, liquidate come da separato decreto, sono poste a carico in via definitiva della parte resistente.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, accertata la violazione da parte della società resistente dell'art. 2087 c.c., accertato il carattere discriminatorio della condotta tenuta a danno della ricorrente come da motivazione, così dispone:

- dichiara la giusta causa delle dimissioni della ricorrente e condanna la società resistente a pagarle l'indennità sostitutiva del preavviso, pari ad euro 242,70 oltre rivalutazione monetaria e interessi legali;
- condanna la società resistente al risarcimento del danno subito dalla ricorrente, che si liquidava in euro 14.052,46 per danno biologico e in euro 20.000,00 per danno non patrimoniale da discriminazione ex art. 38 d.lgs. n. 198/06, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali;
- condanna la società resistente al pagamento delle spese processuali sostenute dalla ricorrente, che si liquidano in euro 7.420, oltre rimborso 15% , oltre iva e cap, con distrazione a favore del procuratore antistatario avv. Marina Capponi;
- pone in via definitiva a carico della società resistente le spese di CTU, liquidate come da separato decreto.

Sentenza resa ex articolo 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Firenze, 20 aprile 2016

Il Giudice

dott. Maria Lorena Papait