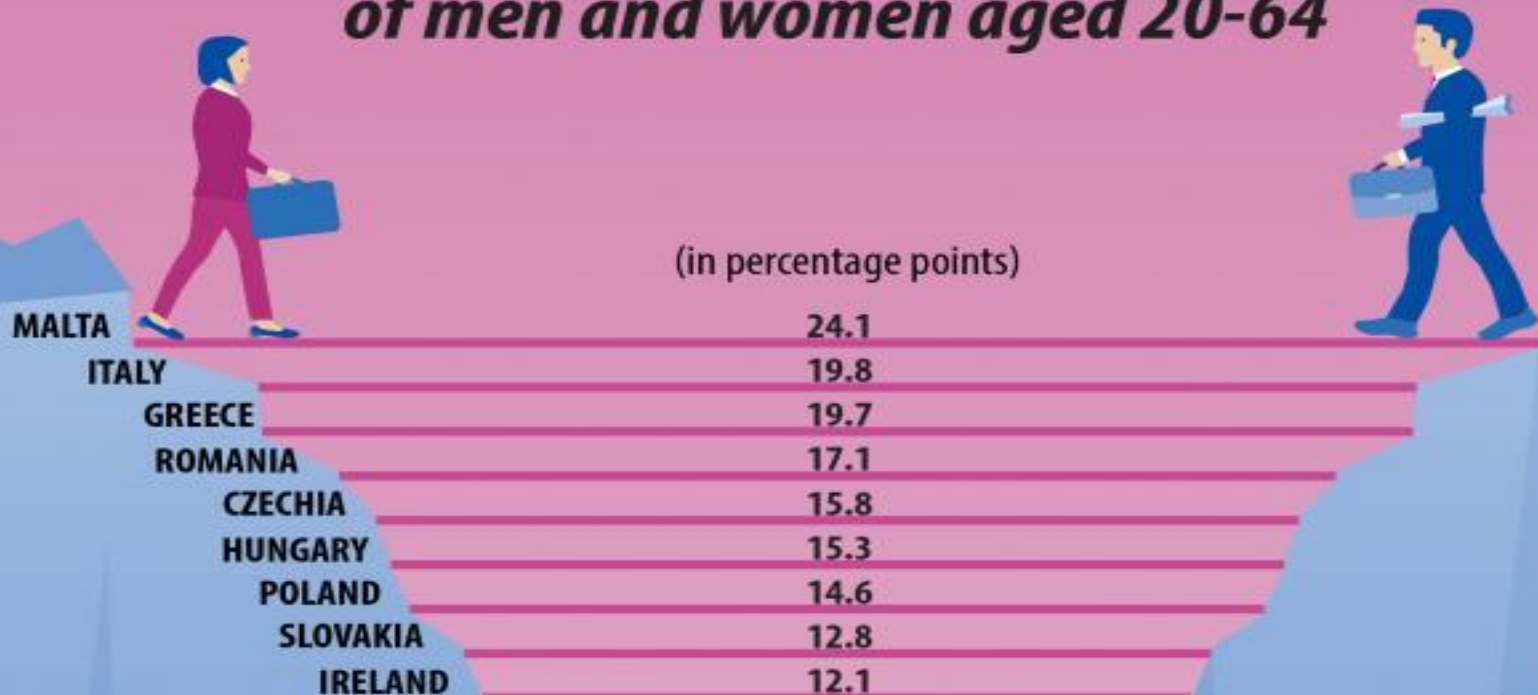


# Gender employment gap:

*Difference between the employment rates of men and women aged 20-64*



La discriminazione di genere: questioni processuali e sostanziali

# art. 37 costituzione

la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

---

## **Costituzione OIL approvata il 26 marzo 1947**

primo strumento giuridico internazionale a sancire il principio della parità di retribuzione per un lavoro di ugual valore.

## Diritto interno:

- 1) Accordo interconfederale per il settore industriale del 1960, intitolato "Parità salariale uomo-donna", prevede un inquadramento professionale non più riferito al sesso, ma basato su categorie differenziate dai diversi parametri retributivi.
- 2) Legge 7/63: Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio
- 3) Legge 1204/71: Tutela delle lavoratrici madri
- 4) Legge 903/77: Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
- 5) D.lgs 98/06 codice pari opportunità modificato da ultimo dalla legge 162/21 che introduce una serie di interventi per contrastare il gender gap attraverso misure premiali per le aziende che rimuovono le discriminazioni (istituzione della certificazione della parità di genere a partire da gennaio 22)

- **Art. 1 direttiva 75/117/CE del 10 febbraio 1975** per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della ~~parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile~~: il «principio della parità delle retribuzioni», implica, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'eliminazione di qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile **ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso.**



## art. 157 TFUE

«1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: (...) b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro. (...)».

# **direttiva 2023/970 pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 17 maggio (serie L 132).**

- trasparenza retributiva prima dell'assunzione;
- diritto di informazione;
- procedimenti giudiziari finalizzati all'applicazione del principio di parità della retribuzione facilmente accessibili;
- risarcimento del danno per violazione del diritto alla parità
- spese legali ( art. 22)

# •art. 21 carta dei diritti fondamentali dell'unione

- E' vietata qualsiasi discriminazione fondata in particolare sul sesso

art. 14 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali il quale afferma che il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella Convenzione «deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione»



## **art. 25 codice pari opportunità ( come modificato dalla legge 163ì2/21)**

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 candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, 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. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari(1) 2-bis.

Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;



# CONVENZIONE OIL 21 GIUGNO 2019 N. 190 SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO - LEGGE DI RATIFICA N. 4 DEL 15 GENNAIO 2021

---

Ha carattere inclusivo perché si applica a tutte le lavoratrici e lavoratori indipendentemente dall'esistenza o meno di un vincolo contrattuale ; include tutti i luoghi e le circostanze in cui il lavoro si svolge

Poggia su tre pilasti:

- 1) Protezione
- 2) Verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e risarcimento
- 3) Orientamento, formazione, sensibilizzazione

a) l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;

b) l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.



## **Art. 26 d.lgs. 198/06.**

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.

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.

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 essersivi sottomessi.

La definizione dell'art.26 CPO costituisce una traduzione non letterale del testo della DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) che nel testo in inglese fa riferimento a comportamenti “unwanted” e cioè comportamenti adottati contro la volontà della vittima, (anche nel testo francese è stato tradotto con il termine “indesiderato”)

Il baricentro della tutela contro le discriminazioni sessuali poggia sul rilievo del contenuto oggettivo della condotta, nonché sulla percezione soggettiva della stessa da parte della vittima (“effetto”), mentre non è necessaria l'intenzione soggettiva di infliggere molestie da parte dell'autore della condotta (“scopo”).

# **Art. 40 d.lgs. 198/06**

## **Regime probatorio**

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

In tema di tutela contro le molestie sessuali nel rapporto di lavoro, l'equiparazione alle discriminazioni di genere enunciata **nell'art. 26, comma 2, del d.lgs. n. 198 del 2006**, secondo l'interpretazione più conforme alle finalità proprie del diritto comunitario, si **estende al regime probatorio presuntivo ex art. 40 del medesimo decreto**, sia per l'assenza di deroghe al principio generale, sia per la configurabilità del "tertium comparationis" nel trattamento differenziale negativo rispetto ai lavoratori del diverso genere che non patiscono le medesime condotte . Cass. 23286/16



Ai sensi dell'art. 2727 cc le presunzioni sono le conseguenze che la legge o il giudice trae da un fatto noto per risalire ad un fatto ignoto. Gli elementi di fatto allegati dalla ricorrente devono fondare in termini precisi, cioè determinati nella loro realtà storica, e concordanti ovvero convergenti nel dimostrare il fatto ignoto; non è quindi richiesto il requisito della gravità a differenza di quanto accade alle presunzioni semplici ex art. 2729 c.c.



Nella prova per presunzioni, ai sensi degli artt. 2727 e 2729 c.c., non occorre che tra il fatto noto e quello ignoto sussista un legame di assoluta ed esclusiva necessità causale, essendo sufficiente che dal fatto noto sia desumibile univocamente quello ignoto, alla stregua di un giudizio di probabilità basato sull'"*id quod plerumque accidit*", sicché il giudice può trarre il suo libero convincimento dall'apprezzamento discrezionale degli elementi indiziari prescelti, purché dotati dei requisiti legali della gravità, precisione e concordanza ( così Cass. 22656/11; 3513/19)





la **precisione** "esprime l'idea che l'inferenza probabilistica conduca alla conoscenza del fatto ignoto con un grado di probabilità che si indirizzi solo verso di esso", mentre "non lasci spazio sempre al livello della probabilità, ad un indirizzarsi in senso diverso, cioè anche verso un altro o altri fatti", la **concordanza**, invece, individuando un "requisito del ragionamento presuntivo, che non lo concerne in modo assoluto, cioè di per sé considerato, come invece gli altri due elementi, bensì in modo relativo, cioè nel quadro della possibile sussistenza di altri elementi probatori, volendo esprimere l'idea che, intanto la presunzione è ammissibile, in quanto indirizzi alla conoscenza del fatto in modo concordante con altri elementi probatori, che, peraltro, possono essere o meno anche altri ragionamenti presuntivi" (così, nuovamente, Cass. sez. 3, sent. 19485 del 2017, cit.).



**3-bis.** La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. **Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo.** Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, **nonché' qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.** Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

# CULTURA DELLA TUTELA DELLE VITTIME

«La mancata indicazione, nella contestazione disciplinare, dei nominativi delle colleghe vittime di molestie non comporta di per sé l'annullamento del licenziamento per genericità della contestazione» (Corte Appello Torino 12.11.2021).

Il datore di lavoro, non ha indicato i nominativi delle singole denuncianti ma ha individuato con precisione i fatti nella loro materialità ed i comportamenti contestati.

Il lavoratore è stato dunque posto nelle condizioni di esercitare efficacemente il proprio diritto alla difesa ma allo stesso tempo è stata garantita protezione alle colleghe molestate.

Può esser sufficiente la sola deposizione della parte offesa: gli elementi di attendibilità sono l' intrinseca credibilità per aver ripetuto sempre la stessa versione dei fatti, l'aver presentato querela assumendosi la responsabilità e l'inesistenza di motivi di astio o rancore ( corte appello Torino 29.9.2015).

Nello stesso senso Corte app. Torino sent. 619/21

Esistono ancora voci fuori dal coro: così ad es. il Tribunale di Oristano ( sent. 13.6.2018 confermata in appello) ha affermato che *«è evidente che nessuna azienda sulla base di una semplice segnalazione di un dipendente possa adottare nell'immediatezza provvedimenti anche provvisori nei confronti di altro lavoratore senza svolgere i necessari accertamenti essendo tutt'altro che infrequente l'eventualità che simili accuse vengano poste in essere in via puramente strumentale o ritorsive»*



Corte appello Torino rgl 51/18 « è pur vero che tutte le dichiarazioni si riferiscono a circostanze conosciute non direttamente dai testimoni ma riferite dalla stessa parte offesa o da altre persone e tuttavia per la particolare configurazione degli oneri probatori delineata dall'art. 40 d.lgs. 198/2006 si tratta di elementi istruttori idonei a configurare un complesso di presunzioni gravi, precise e concordanti non vinte in senso contrario

Corte appello Torino rgl 404/23 la deposizione di un teste è di per sé perfettamente sufficiente come prova dell'accadimento storico di un determinato fatto . Semmai sarebbe stato onere dell'accusato indicare precisi elementi a discapito dell'attendibilità della teste e della genuinità della sua

**Il tempo trascorso tra la molestia e la denuncia non è significativo nella valutazione di attendibilità della parte offesa:** corte d'appello di Catanzaro 17.3.2016 «Egli addebita al tribunale di non aver considerato che quest'ultima, nell'immediatezza della violenza subita, non l'aveva denunciata; né si era dimostrata turbata; né aveva lamentato danni fisici; né aveva fatto subitaneo ricorso all'autorità penale, ma si era limitata a chiedere di non condividere più il turno di notte con il XX , con il quale però non s'era rifiutata di farlo in occasione dell'episodio incriminato, nonostante sostenga di aver subito già nei mesi precedenti, tra gennaio e marzo 2008, le sue sgradite attenzioni sul posto di lavoro . Il rilievo non si presta ad essere condiviso perché sottovaluta il notorio sentimento di vergogna ed imbarazzo che affligge le vittime di violenza sessuale e che normalmente le spinge a celare ad altri le molestie subite, fin quasi a rimuoverle per non ripensare e rivivere la sopraffazione patita, o, sovente, a denunciarle solo a distanza di tempo. Di ciò è sintomatica la scelta legislativa di innalzare a sei mesi il termine per la proposizione della querela per i reati di violenza sessuale (art. 609 septies c.p. come modificato nel 1996;; si è correttamente sottolineato che tale previsione "è verosimilmente giustificata dalla speciale delicatezza della materia in modo da consentire alla persona offesa uno spazio maggiore di riflessione, prima di assumere una decisione che può incidere pesantemente sulla sua sfera di riservatezza".

Art. 660 c.p.– Molestia o disturbo delle persone

Art. 609 bis c.p. – Violenza sessuale

È possibile che la vittima si costituisca parte civile nel procedimento penale contro il soggetto accusato di molestie/violenza ed allo stesso tempo promuova in sede civile azione risarcitoria nei confronti del datore di lavoro (ciò anche quando l'indagato sia legale rappresentante);

In un simile caso, data la differenza soggettiva, non è necessario che il giudizio civile venga sospeso.

Inoltre, considerati detti stringenti presupposti per la sospensione del processo ex artt. 75 comma 3 c.p.c. e 295 c.p.c., non costituisce motivo per disporre la sospensione il fatto che il Tribunale, si sia basato (anche) sulle s.i.t. del procedimento penale: una volta escluso, per le ragioni di cui sopra, che il giudizio penale abbia rispetto al presente giudizio civile natura pregiudiziale – ossia ne costituisca un indispensabile antecedente logico-giuridico – si deve ritenere che i due giudizi debbano procedere in modo autonomo e che, in particolare, il giudice civile possa accertare i fatti senza attendere gli esiti del giudizio penale (Corte Appello Torino 24.09.2019)

**Rapporti con il processo penale:** il giudice salvo i casi previsti dall'art. 352 cpp non è vincolato dalle valutazioni effettuate dal giudice penale e le risultanze del processo penale possono esser oggetto d una nuova valutazione.. Il giudice può altresì utilizzare le prove raccolte in un diverso giudizio tra le stesse parti ( corte app. Roma 20.4.2012: la richiesta di archiviazione formulata dal pm è fondata principalmente sulla personalità del reo ed in ogni caso la valutazione degli elementi probatori che sostengono l'accusa è diversa e non vincolante).

Corte app. Torino 12.9.2019 rientra nei poteri del giudice quello di fondare il proprio convincimento su accertamenti compiuti in altri giudizi tra le stesse e anche altre parti quando i risultati siano acquisiti nel giudizio della cui cognizione egli è investito. Sono quindi utilizzabili le risultanze derivanti dagli atti delle indagini preliminari svolte in sede penale così come le dichiarazioni verbalizzate dagli organi di polizia giudiziaria in sede di sommari informazioni testimoniali ( cas.s. 218025/19)



Con due sentenze della sesta sezione penale, la n. 12066 del 22.3.2023 (ud. 24.11.2022) e la n. 14247 del 4.4.2023 (ud. 26.1.2023), la Corte di cassazione affronta espressamente, per la prima volta, il tema della prospettiva di genere come ratio decidendi, focalizzando (e soprattutto attuando) l'obbligo – di origine sovranazionale ma già recepito nel sistema legale interno – di impedire i fenomeni della vittimizzazione secondaria e dell'uso di stereotipi sessisti e misogini nella risoluzione dei casi.



Il primo dei due casi ha ad oggetto l'annullamento di una "doppia conforme" di condanna di una donna, la ricorrente, per il reato di calunnia nei confronti dell'ex compagno e, in particolare, per averlo falsamente denunciato di avere commesso abusi sessuali sul figlio minore durante la convivenza.

Per la prima volta, la Cassazione ha sviluppato il controllo nomofilattico di compatibilità motivazionale del provvedimento impugnato facendosi carico, quale giudice di ultima istanza, di verificare se nel processo decisionale, quale risultante dalla motivazione, fosse rintracciabile l'uso di criteri decisionali ultra-legali, e in particolare di svalutazioni morali della donna fondate su stereotipi di genere relativi al ruolo che le donne dovrebbero avere nella società, arrivando a esiti opposti nei due procedimenti.



l'archiviazione della denuncia presentata dalla donna si basava accreditando la tesi che la ricorrente avesse denunciato falsamente l'ex compagno per "vendicarsi" del fatto che lui non aveva voluto sposarla dopo che era nato il loro bambino.

la Corte osserva, a proposito dell'uso degli stereotipi di genere, che «Si tratta di un tipo di argomentazione, che si risolve in un soggettivo convincimento del tutto disancorato da dati oggettivi ed arbitrariamente selezionato dalla Corte territoriale per motivare la denuncia dell'imputata, già censurato dalla Corte EDU nella sentenza J.L. contro Italia 27 maggio 2021 che ammonisce l'Autorità giudiziaria italiana dall'utilizzo di motivazioni che esprimano "la persistenza di stereotipi sul ruolo delle donne" e le espongano "alla vittimizzazione secondaria usando parole colpevolizzanti e moralistiche che potrebbero scoraggiare la fiducia della vittima nella giustizia" (cfr. par. 140 e ss.), in quanto "il potere discrezionale dei giudici ed il principio di indipendenza della magistratura sono limitati dall'obbligo di tutelare l'immagine e la riservatezza dei soggetti da qualsiasi interferenza ingiustificata" (cfr. par. 139), tale dovendosi ritenere l'utilizzo di congetture, disancorate da fatti, riferibili a condizionamenti e pregiudizi personali in cui matura la decisione».



*GRAZIE PER L'ATTENZIONE !*

---



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE D'APPELLO DI TORINO**  
**SEZIONE LAVORO**

Composta da:

Dott.ssa Clotilde Fierro Presidente  
Dott.ssa Patrizia Visaggi Consigliera  
Dott. Fabrizio Aprile Consigliere Rel.

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa di lavoro iscritta al n. [REDACTED] R.G.L. promossa da:

[REDACTED] in persona del legale  
rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in [REDACTED]  
presso lo studio dell'Avv. [REDACTED] che la rappresenta e difende,  
unitamente agli Avv.ti [REDACTED] e [REDACTED] del foro di  
[REDACTED] per procura in atti

**PARTE APPELLANTE**

**CONTRO**

[REDACTED] elettivamente domiciliato in Torino presso  
lo studio dell'Avv. [REDACTED] che lo rappresenta e difende,  
unitamente agli Avv.ti [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED] per procura in atti

**PARTE APPELLATA**

**Oggetto:** impugnazione licenziamento.

**CONCLUSIONI**

**Per parte appellante:** come da ricorso depositato in data

[REDACTED]



**Per parte appellata:** come da memoria depositata in data 1 [REDACTED]

### **MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

1. Con ricorso in appello tempestivamente depositato e ritualmente notificato, [REDACTED] impugnava la sentenza [REDACTED] in data [REDACTED] del Tribunale di [REDACTED], che l'aveva condannata alla reintegrazione nel posto di lavoro *ex art. 3, co. 2, d.lgs. n. 23/15 di [REDACTED]* [REDACTED] (assunto il 1°/07/2019 con mansioni, da ultimo, di *problem solver* inquadrate nel 5° livello cnnl Logistica, Trasporto merci e Spedizione) e al pagamento in suo favore dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento (pari a € 2.026,31 lordi), in esito all'illegittimità del licenziamento intimatogli con lettera del [REDACTED] per giusta causa disciplinare rivelatasi insussistente alla luce della celebrata istruttoria testimoniale e consistita nell'aver rivolto alle colleghe [REDACTED] frasi sessualmente molestatorie, offensive, misogene e lesive della loro dignità personale e professionale, in quanto il lavoratore, come si legge nella lettera d'addebito del [REDACTED] «...avvicinandosi a [REDACTED] ed osservandone il corpo esclamava “vedo che ti sei fatta altri piercing? Perché non te li fai sul grilletto così vediamo poi come cammini” [...]; la apostrofava con tali termini: “Prima che ti conoscessi ti avevo dato un soprannome, la porca aggressiva” [e] esprimeva: “Se cambi team provo a spingerti per farti diventare problem solver” [...];



«...sostenendo verso [REDACTED] di possedere prove che la crescita [professionale della collega] era dovuta ad “intrattenimenti della stessa con terze persone dipendenti di Amazon” [...];

«...in occasione della promozione a Temp Lead per il sito di MXP6 di una collega di Reparto (la Sig.ra [REDACTED]) esprimeva ad alta voce, in zona problem solve la seguente frase: “avrà fatto qualche pompino!” [e riferendo quindi a [REDACTED]) che il processo di selezione della stessa fosse stato favorito dal manager diretto [...] attraverso la preventiva condivisione di risposte corrette per il superamento del test scritto».

Parte appellante, in particolare, lamentava che il primo Giudice aveva erroneamente ritenuto non provati gli episodi sopra riportati sull'infondato assunto:

- dell'inattendibilità dei testi [REDACTED] [REDACTED] (responsabile delle risorse umane e del procedimento disciplinare), nonostante le loro deposizioni fossero lineari e non contraddittorie sugli elementi essenziali degli illeciti contestati;
- dell'insufficienza della testimonianza di [REDACTED] che, invece, aveva circostanziatamente riferito delle espressioni sessiste e moleste rivolte dal ricorrente;
- della mancata citazione a teste di [REDACTED] nonostante la stessa fosse stata indicata come tale nel ricorso introduttivo e non fosse stata in alcun modo rinunciata.

Si è costituito [REDACTED] rilevando l'infondatezza dell'appello e chiedendone il rigetto, con integrale conferma della sentenza impugnata.



All'udienza del 25/10/2023, all'esito della discussione, la causa è stata decisa come da dispositivo trascritto in calce.

2. L'appello è fondato e dev'essere accolto nei termini che si vanno a illustrare.

2.1. Riguardo alla prima delle frasi addebitate all'attuale appellato e rivolte alla collega [REDACTED] – quella relativa al *piercing* ai capezzoli, che, tra l'altro, rappresenta la censura più forte e più grave tra quelle contestate – il Collegio prende atto che la predetta, deponendo come teste, ha confermato che *«Il 1° ottobre 2021 io ho quasi iniziato la mia carriera da temp lead. All'epoca io ero problem solve, avevo lo stesso ruolo di [REDACTED] ed eravamo in turno insieme. Io sono passata al ko delle slam, ricordo che [REDACTED] che era lì, mi aveva detto “hai fatto i piercing ai capezzoli, falli anche al grilletto così vediamo poi come cammini”.* Credo che avesse visto i piercing perché io non portavo il reggiseno. Almeno suppongo che si vedessero perché lui li ha notati. Poi, avendoli fatti da poco, circa due settimane prima, non potevo indossare il reggiseno. Non è vero che avevo detto io a [REDACTED] che avevo fatto i piercing ai capezzoli. Io è vero che l'avevo comunicato a dei colleghi, ma non a [REDACTED] [REDACTED]» (verb. ud. 14/03/2023; sottolineature dell'estensore).

La teste, dunque, ha confermato l'episodio occorso nel senso e nel contenuto poi trasfusi nella lettera di contestazione disciplinare e, sinceramente, non si vede cosa si debba aggiungere o ulteriormente commentare; si tratta, oltretutto, di un'ordinaria causa civile, in cui (a differenza del processo penale, ove, per via dei diversi valori in gioco, si reputa di norma





opportuno che la testimonianza della persona offesa trovi una qualche corroborazione esterna) la deposizione di un teste (se non altrimenti inficiata dalla sua inattendibilità o falsità *tout court*, o ancora dall'insuperabile contrasto con altri riscontri) è di per sé perfettamente sufficiente come prova dell'accadimento 'storico' di un determinato fatto.

Semmai, sarebbe stato onere dell'accusato indicare precisi elementi a discapito dell'attendibilità della teste e della genuinità della sua deposizione: ad esempio, perché costei aveva intrattenuto con lui una particolare relazione (creditoria, familiare, coniugale, sentimentale, ecc.); perché la deposizione era viziata da qualche importante e inaggirabile riscontro contrario; perché la teste era animata da ragioni di rivalsa, di astio e di rancore tali da consigliarle il ricorso alla calunnia.

Nulla di tutto questo si è però evidenziato, giacché [REDACTED] [REDACTED] oltre a non provare la propria versione dei fatti, non ha offerto alcun serio elemento in tal senso (anzi, è proprio emerso il contrario, ossia che i due colleghi erano in buoni rapporti e non c'erano tra loro motivi di dissidio o di concorrenza professionale), se non affermando, del tutto apoditticamente, che si era trattato di «una montatura fatta ad hoc» (comparsa, pag. 7), nonostante nessuno tra i testi da lui indicati (non presenti personalmente all'episodio) abbia fornito decisivi ragguagli a conforto della presunta inattendibilità della teste – che non siano le (inutili) osservazioni sull'abbigliamento da lei indossato espresse dal teste [REDACTED] (cfr. verb. ud. 27/02/2023), la generica affermazione del teste [REDACTED] («Posso dire che non ho mai sentito [REDACTED] utilizzare



toni o espressioni sgradevoli rivolte alla [REDACTED] o altre colleghe donne»: *ibid.*), la non riscontrata sicumera dal teste [REDACTED] («sono sicuro che non avesse ammesso nulla in relazione al piercing»: verb. ud. 14/03/2023); né, tantomeno, indizi convincenti si traggono dall'insignificante *screenshot* allegato dal ricorrente al n. 3 del doc. n. 4.

**2.2.** Tutto il resto è mero e ininfluente contorno: le incongruenze evidenziate dal primo Giudice tra la deposizione di [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] e quella di [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] integrano «*circostanze secondarie*» (così giustamente definite nella sentenza stessa: pag. 6) e successive all'accaduto, e, tutt'al più, attengono a modeste *défaillance* mnemoniche (la data esatta in cui era avvenuto l'incontro tra i due, la presenza o meno di [REDACTED] l'omaggio della maglietta, ecc.) comunque inidonee a scalfire apprezzabilmente la suesposta emersione probatoria del fatto contestato.

A questo proposito, è bene puntualizzare come le eventuali discordanze che possano manifestarsi tra due testimonianze non le rendono per ciò stesso inattendibili entrambe: occorre, invece (a differenza di quanto non condivisibilmente affermato nella sentenza gravata), che sussistano ragioni di inattendibilità proprie e autonome di ciascun teste, perché, in caso contrario, è compito del Giudice stabilire quale delle due deposizioni sia più attendibile (o meno inattendibile) – tenuto conto che, in questi casi, si può sempre utilmente ricorrere al confronto *ex art. 254 c.p.c.*, attivabile anche d'ufficio. D'altronde, assai raramente la collazione di una serie di testimonianze presenta piena coincidenza narrativa (anzi, sarebbe sospetto il contrario), e se



questo dovesse ogni volta tradursi in un complessivo giudizio di inattendibilità, si renderebbe vana qualunque ‘multipla’ ricognizione testimoniale.

2.3. A ogni modo, occorre evidenziare che quella resa da [redacted] [redacted] non ha affatto smentito o contraddetto il nucleo essenziale e qualificante dell’altra deposizione («La [redacted] mi ha detto che c’era stato uno scambio di battute perché lei aveva fatto dei piercing visibili ai seni; mi ha detto che [il ricorrente, n.d.e.] aveva detto la frase “perché non te li sei fatti nel grilletto così vediamo come cammini”»: verb. ud. 14/03/2023), e che la più evidente discontinuità – se, cioè, fosse stata la collega, a mo’ di provocazione, a far notare dapprima e *sua sponte* a [redacted] [redacted] i piercing ai capezzoli (come ha detto [redacted] [redacted]), o se, invece, fosse stato lui ad avvedersene da solo mentre la donna, che non portava il reggiseno (come da lei riferito), stava passando per gli uffici – è perfettamente irrilevante.

In effetti, quand’anche la vicenda si fosse svolta nei termini riferiti da [redacted], non si attenuerebbe per questo la portata molestatoria della frase pronunciata dal ricorrente: alla libertà della donna di mostrare il proprio corpo, anche tramite l’esibizione di *piercing* al seno (quando ciò non sconfini nell’oltraggio al pudore o sia altrimenti vietato, ma non è il caso di specie), non corrisponde simmetricamente la libertà dell’uomo di esprimere commenti sessisti, derisori e denigratori e, soprattutto, offensivi della dignità della donna e da lei indesiderati e non graditi – come dimostrato dal fatto che la stessa, non a caso, «*dopo che [redacted] mi ha fatto il commento*



*del piercing, [era] andata alle risorse umane; non il giorno stesso, ma comunque nella stessa settimana».* Detto altrimenti, non si è affatto di fronte a valori e a contegni equipollenti, come se la condotta della donna, pure provocatoria, legittimasse e giustificasse per ciò stesso la risposta molestatoria.

L'improvvida, sgradevole e disturbante frase pronunciata dal ricorrente (*«perché non te li sei fatti nel grilletto così vediamo come cammini»*) – comunque eccessiva anche riguardo alla presunta e previa 'provocazione' della collega – risulta confermata dai predetti testi (e da nient'altro smentita), integra certamente l'ipotesi tipica della molestia sessuale, che l'art. 26, co. 2, d.lgs. n. 198/06 ravvisa proprio in *«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»*, e rientra con altrettanta certezza nell'illecito disciplinare previsto e punito con il licenziamento per giusta causa dagli artt. 32, lett. C), co. 1, e 48, co. 2, ccnl di settore, così come applicati dall'azienda.

Peraltro, la Suprema Corte, in una simile vicenda di molestie sessuali sul posto di lavoro, ha recentissimamente ribadito la sufficienza dell'*«obiettiva offensività della condotta [che è] da valutare per la volgarità dei gesti compiuti [dal lavoratore] nella prospettiva del datore di lavoro che viene a conoscenza di simili "attenzioni" verbali e fisiche verso le proprie dipendenti [così giustificandosi l'onere datoriale di predisporre ex art. 26, co. 3-ter, d.lgs. cit. misure e interventi preventivi e protettivi], nonché per la contrarietà alle basilari norme della civile convivenza e dell'educazione»* (Cass. n. 27363/23).



3. Giunti a questo punto, non occorrerebbe altro per confermare (in riforma della prima sentenza) la piena legittimità della reazione espulsiva adottata dall'impresa appellante.

In ogni caso, gli altri due episodi riguardanti [REDACTED] e contestati al lavoratore si sono rivelati privi di considerevole portata disciplinare.

3.1. L'epiteto di "porca aggressiva" usato dal ricorrente è provato dalla deposizione della stessa collega (rafforzata dalla teste [REDACTED] «[REDACTED] mi aveva detto che aveva saputo che [REDACTED] le aveva dato il soprannome la porca aggressiva»: verb. ud. 14/03/2023), ma, come si legge nella lettera d'addebito, il fatto risaliva al mese di luglio 2020, a quasi un anno e mezzo prima del licenziamento; anzi, a essere più precisi, non è dato sapere il tempo dell'illecito, avendo l'interessata stessa riferito che «Non ricordo in che periodo Di [REDACTED] mi avesse confessato che mi aveva attribuito l'epiteto porca aggressiva».

È pure interessante il verbo "confessare", che lascia intendere come, da un lato, il ricorrente "si fosse tenuto per sé" tale espressione e non l'avesse resa di dominio pubblico (nessuno dei testi escussi ha detto di esserne stato a conoscenza o di averla sentito circolare in azienda), e come, dall'altro, l'evento non avesse allarmato più di tanto la collega, se è vero che la relativa denuncia era stata inoltrata oltre un anno più tardi.

3.2. Analoghe osservazioni possono spendersi in ordine all'ultimo episodio disciplinare: la frase rivolta alla collega per cui «se cambi team provo a spingerti per farti diventare problem solver» (oltre a non avere alcun connotato di molestia sessuale e,



meno che mai, di *mobbing*, pure contestato dall'azienda richiamando l'art. 49 ccnl), se può avere assunto la veste di un improprio 'millantato credito', era stata tuttavia pronunciata «*in precedenza*» rispetto al luglio 2020 e, quindi, in epoca ancora più antica.

È stata la stessa teste, peraltro, ad avere 'sdrammatizzato' l'accaduto e a non avergli attribuito alcuna pratica importanza: «*Io all'epoca non avevo detto niente perché ero appena entrata e poi non gli avevo dato importanza; io non pensavo che l'avesse detto spinto da un qualunque fine, ma mi era stato fatto notare da [REDACTED] che questa non era un'espressione idonea perché faceva intendere che [REDACTED] avesse dei poteri che in realtà non aveva*».

4. L'addebito relativo alla collega [REDACTED] – e in questo il primo Giudice ha ragione – non ha trovato un adeguato e sufficiente conforto probatorio; la stessa teste si è limitata ad affermare, quanto alle presunte raccomandazioni, che «*Spesso mi capitava che colleghi anche di altri reparti mi fermassero dicendomi che [REDACTED] aveva detto di non avere a che fare con me perché avrei potuto bloccare la loro carriera. Questa cosa me l'aveva detta [REDACTED] di cui non ricordo il cognome, lavora in Afe. [...] Poi c'erano voci - che alcuni mi avevano detto essere state messe in giro da [REDACTED] - secondo cui io ero diventata temp lead in quanto raccomandata; non saprei dire chi mi avesse riferito ciò*».

Si tratta, in tutta evidenza, di mere voci di corridoio e di riferimenti *de relato* (senza che ne sia stata precisata la fonte)



privi di specifico riscontro e non direttamente riferibili a [REDACTED]

È anche vero, poi (e non è neppure contestato dall'appellante), come si legge nella prima sentenza, che *«secondo la lettera di contestazione il comportamento del signor [REDACTED] aveva indotto la collega a chiedere un trasferimento nel sito di [REDACTED] nonostante la stessa vivesse a breve distanza dal sito di [REDACTED] [REDACTED] Tuttavia anche detta circostanza non risulta veritiera [poiché] lo stesso [REDACTED] - dipendente delle risorse umane che ha curato il procedimento disciplinare - ha imputato la richiesta di trasferimento della signora [REDACTED] ad una volontà di accrescere le proprie competenze e fare carriera»* (pag. 8).

5. A conclusioni non dissimili si approda anche in relazione alle contestazioni aziendali riguardanti [REDACTED]

5.1. Si osserva innanzitutto come non sia condivisibile quanto si legge in merito nella pronuncia appellata, per cui *«In ordine a questo gruppo di addebiti, considerato che la signora [REDACTED] [REDACTED] era l'unica testimone diretta dei fatti e che la società non l'ha citata in giudizio a rendere la propria testimonianza, l'onere probatorio non può dirsi soddisfatto»* (pag. 7); a parte il fatto che parte convenuta aveva indicato la teste nella comparsa costitutiva e non vi aveva rinunciato, se davvero l'audizione di costei era essenziale a eventuale riscontro degli addebiti, allora il primo Giudice avrebbe dovuto comunque sentirla, come consentitogli sia dall'art. 257, co. 2, c.p.c., sia, nello specifico, dall'art. 421, co. 2, c.p.c.



5.2. Ciò detto, è anche vero, tuttavia, che può bastare in questo senso la lettura della denuncia da lei sporta all'ufficio risorse umane (doc. n. 2 di parte convenuta), ove si nota che:

- a) la frase «avrà fatto qualche pompino» non era riferita alla denunciante, ma ad altra collega che aveva ottenuto una promozione;
- b) le considerazioni sull'avanzamento di carriera di [REDACTED] in virtù di raccomandazioni derivavano da «un pessimo vociferare di sottofondo [...] Le presunte voci di corridoio affermavano che ero stata per qualche motivo favorita dal mio manager di allora [REDACTED] [REDACTED] in quanto quest'ultimo mi avrebbe dettato le risposte corrette del test scritto. Questa informazione mi è stata riportata dal collega [REDACTED] il quale affermava di averlo sentito da altri solver» – e, anche in questo caso, si è innanzi a voci incontrollate, anonime e non direttamente riferibili al lavoratore;
- c) la teste [REDACTED] proprio riguardo a queste ultime dichiarazioni, ha detto che «di lei [di [REDACTED]] veniva detto che dava prestazioni sessuali per avere avanzamenti di carriera» – un particolare, ossia, di cui non sussisteva traccia nella denuncia sporta all'ufficio risorse umane;
- d) la teste [REDACTED] ha rammentato che «L'accusa di aver messo in giro questa voce [quella, cioè, del test 'pilotato' da [REDACTED]] è stata fatta anche a me; [REDACTED] mi aveva chiesto se io sapevo qualcosa di quella voce e mi aveva accusato di essere stata io a metterla in giro [e non il ricorrente], si era messa a piangere» (verb. ud. 14/03/2023);





e) il fatto che <[REDACTED] in presenza di altri colleghi, fa[cesse] commenti negativi nei confronti dell'azienda per quanto riguarda gli esiti dei processi di selezione», oltre a non rientrare in nessuna delle violazioni contrattuali contestate (non trattandosi di molestia sessuale, né di *mobbing*), può anche dirsi espressione del legittimo diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, dato che nella descrizione dell'addebito non vengono segnalati dolosi superamenti dei limiti della continenza formale, né modalità intrinsecamente lesive dell'immagine dell'azienda.

**5.3.** Come si vede, non è necessario assumere a teste [REDACTED] [REDACTED] perché quanto da lei riferito sul conto di [REDACTED] [REDACTED] è spesso confuso e, in ogni caso, non assume autentica rilevanza disciplinare.

Tutt'al più, la frase addebitatagli sulla prestazione sessuale cui si sarebbe prestata la dipendente beneficiaria della promozione (unita all'epiteto di "porca aggressiva" pensato per [REDACTED] [REDACTED]) contribuisce a connotare l'appellato quale persona che dimostra una ben scarsa considerazione delle donne lavoratrici, pronta a svilirne la dignità (specie se fanno carriera) e tutt'altro che aliena dai consueti (e beceri) stereotipi di genere che allignano nel mondo del lavoro – cosa questa che, per certi versi, aiuta a contestualizzare la molestia verbale rivolta a [REDACTED] e colora di ulteriore legittimità il conseguente licenziamento.

**6.** Per tutte le superiori considerazioni, l'appello dev'essere accolto, e alla soccombenza di parte appellata segue l'obbligo di quest'ultima alla restituzione di quanto percepito in esecuzione



della sentenza di primo grado e al pagamento delle spese di entrambi i gradi del giudizio, come liquidate in dispositivo.

**P.Q.M.**

Visto l'art. 437 c.p.c.,

In accoglimento dell'appello,

Respinge le domande proposte con il ricorso introduttivo;

Condanna l'appellato a rimborsare all'appellante le spese di entrambi i gradi liquidate per il primo come da sentenza e per il presente in euro 6.946,00 oltre rimborso forfettario, Iva e cpa.

Così deciso all'udienza del 25 ottobre 2023.

**Il Consigliere estensore**

Dott. [REDACTED]

**La Presidente**

Dott.ssa [REDACTED]





██████████, rappresentato e difeso dall' avv.to ██████████  
██████████ ed elettivamente domiciliato presso il suo studio in ██████████  
██████████ per procura in calce al  
ricorso introduttivo.

## RECLAMATO

**Oggetto:** Reclamo ex art. 1, comma 58, L. 92/2012.

## CONCLUSIONI

**Per la reclamante:** Voglia l'Ecc.ma Corte d'Appello intestata, disattesa ogni contraria istanza, in totale riforma dell'impugnata sentenza Tribunale di Aosta Sez. lavoro, n. 46/2021, non notificata **in via preliminare** sospendere l'efficacia della sentenza emessa dal Tribunale di Aosta in data 12.5.2021 comunicata alle parti in data 13.5.2021 all'esito del procedimento RG LAV. 3/2021 per i motivi di cui sopra; **in via pregiudiziale e preliminare** dichiararsi l'improcedibilità del ricorso introduttivo in quanto l'impugnazione del licenziamento risulta essere stata inoltrata oltre 60 giorni dalla piena, completa e consapevole conoscenza del licenziamento intimato, avvenuta in data 23.12.2019 **In via principale** respingere le domande formulate dal ricorrente, perché improcedibili e/o inammissibili e/o illegittime e/o infondate, per i motivi tutti dedotti in narrativa del presente atto, mandando assolta la convenuta da tutte le richieste formulate contro di essa nel ricorso proposto, con ogni conseguente statuizione; **In via subordinata** Nella denegata e non creduta ipotesi di accoglimento delle domande *ex adverso formulate*, dichiarare tenuta la società esponente al versamento della minor somma prevista *ex lege* alla luce dei comportamenti comunque gravemente lesivi e moralmente sconvenienti posti in essere dal lavoratore, deducendo l'*aliunde perceptum* a titolo di retribuzione e di indennità di disoccupazione, Naspi o altre differenti percepite e percipiente da parte del Sig. ██████████ anche quali ricavi dell'attività di impresa individuale con P.IVA: 01256000074. **In ogni caso:** con il favore delle spese di tutti i gradi di giudizio





ulteriore subordine: accertata l'inefficacia del licenziamento per violazione della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300/70, dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare ex art. 18, comma 6, della legge n. 300/70 la società [REDACTED]

[REDACTED] al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in ragione di Euro 6.265,44, oltre il valore economico dei fringe benefit, o nella diversa misura accertanda in corso di causa, oltre interessi e rivalutazione monetaria. In via di estremo subordine: annullare e/o dichiarare illegittimo e/o inefficace e/o nullo e/o infondato il licenziamento inflitto al ricorrente e, conseguentemente, condannare la società [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondergli a titolo di indennità ex lege n. 604/66 sei retribuzioni globali mensili di fatto o il diverso numero ritenuto equo, in ragione di Euro 6.265,44, oltre il valore economico dei fringe benefit, o nella diversa misura accertanda in corso di causa, oltre interessi e rivalutazione monetaria.

Con il favor delle spese

### FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex l. 92.2012 depositato il 10 agosto 2020 [REDACTED] conveniva avanti al Tribunale di Aosta la società [REDACTED] per ivi sentire annullare e/o dichiarare illegittimo e/o inefficace e/o nullo e/o infondato e/o insussistente il licenziamento inflittogli con lettera del 23.12.2019 e conseguentemente condannare la convenuta a reintegrarlo nel suo posto di lavoro ed a corrispondergli tutte le mensilità, in ragione di Euro 6.265,44 dal giorno del reintegro al saldo oltre ai contributi previdenziali ed assistenziali dal momento del licenziamento alla reintegrazione.

Si costituiva la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] eccependo in via l'improcedibilità del ricorso introduttivo stante la tardività



dell'impugnazione del licenziamento e chiedendo nel merito il rigetto del ricorso.

Con ordinanza ex art. 1 c. 49 l. 92/2012 il tribunale adito, a conclusione della fase sommaria, dichiarava l'illegittimità del licenziamento e condannava [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] a reintegrare [REDACTED] nel proprio posto di lavoro, oltre al pagamento di una indennità risarcitoria pari alla retribuzione globale di fatto – euro 6.265.44 mensili lordi- dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, con il limite di 12 mensilità, oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

Con ricorso depositato l'11.1.2021 la società [REDACTED] [REDACTED] ha proposto opposizione avverso detta ordinanza riproponendo l'eccezione di tardività dell'impugnazione del licenziamento e ribadendo la legittimità del licenziamento.

Si è costituito il resistente chiedendo la conferma dell'ordinanza.

Con sentenza n. 46/2021 il tribunale di Aosta ha respinto l'opposizione condannando l'opponente a rimborsare le spese di lite.

Avverso detta sentenza propone appello la società [REDACTED] [REDACTED] chiedendo l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe trascritte.

Con ordinanza 21 settembre 2021 il collegio ha ammesso la prova per testi sul capitolo 15 del reclamo.

Espletata l'istruttoria, all'udienza del 9 novembre 2021 la causa è stata discussa e trattenuta a riserva per la decisione.

Il tribunale, respinta l'eccezione di tardività dell'impugnazione del licenziamento, ha affermato la genericità della contestazione



sostanzialmente a causa della pretermissione dei nominativi delle persone offese dalla condotta dell'██████████. Il primo giudice ha infatti ritenuto che la contestazione, pur indicando specificamente i comportamenti del dipendente e l'occasione di lavoro in cui essi sarebbero stati posti in essere, sia generica perché "non indica neppure a grandi linee la zona dell'ampio Parc exposition di Le mans ove i comportamenti sarebbero stati posti in essere sia e soprattutto i nominativi delle colleghe".

Con il primo motivo la società reclamante censura la sentenza riproponendo l'eccezione di tardività dell'impugnazione del licenziamento.

La censura è infondata.

Come correttamente ritenuto dal primo giudice, infatti, il termine per impugnare il licenziamento decorre, ai sensi dell'art. 6 L. 604/66, dalla comunicazione del licenziamento in forma scritta del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi. L'eventuale pregressa conoscenza in capo al lavoratore della volontà datoriale di recedere non sposta in ogni caso i termini decadenziali poiché essi decorrono solo dalla piena conoscenza dei motivi del recesso.

E' documentale la ricezione della lettera di licenziamento da parte di ██████████ il 27.12.2019; l'impugnazione del licenziamento del 25 febbraio 2020 è quindi tempestiva..

Con il secondo motivo la società reclamante censura la sentenza lamentando l'errata valutazione in punto genericità della contestazione.

La censura è fondata.





La contestazione degli addebiti si è nella specie articolata in una serie progressiva di comunicazioni, finalizzate a circostanziare in modo via via più preciso le condotte addebitate.

Inizialmente la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con lettera del 22.11.2019. contesta all' [REDACTED] di aver *“tenuto nel corso dell'evento serale successivo all'incontro annuale organizzato dal [REDACTED] il 16 novembre scorso ed in conseguenza dell'abuso di sostanze alcoliche comportamenti sconvenienti e potenzialmente offensivi con i Suoi colleghi, in conseguenza dell'abuso di sostanze alcoliche, tuttora in corso di approfondimento e verifica, ”*.

Con successiva lettera del 10 dicembre 2019 la società, dando atto di aver ricevuto una formale denuncia da parte di una collega del gruppo, contesta [REDACTED] di aver molestato detta collega, *“dapprima con frasi del tenore “Si je portais le badge du PDG du groupe te me sucerais dans les deux minutes”” e di aver poi tentato ripetutamente di baciarla cercando inoltre il contatto fisico.” (...)* perseverando in tali comportamenti, giungendo infine a palpeggiarla nelle parti intime e costringendola quindi ad abbandonare la festa per non subire oltre le Sue angherie”.

Da ultimo va riportato il contenuto della lettera del 12.12.2019: *“abbiamo ricevuto il 10 dicembre u.s. un'ulteriore formale denuncia da parte di una Sua collega del gruppo, la quale risulta a sua volta essere stata da Lei molestata: in particolare Ella, ballando, avrebbe tentato ripetutamente di baciarle il collo, al punto*



*che per non essere ulteriormente importunata la stessa ha ritenuto di dover lasciare la festa”.*

In linea generale va rilevato come il requisito della specificità della contestazione sia finalizzato a consentire al lavoratore di difendersi dagli addebiti che gli vengono imputati ( Cass. 13667/18) , fermo restando che l'onere di provare la concreta sussistenza degli addebiti incombe sul datore di lavoro. Secondo il condivisibile orientamento espresso in punto dalla Suprema Corte la specificità è *integrata quando la contestazione fornisce le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.(... ) e per ritenerne integrata la violazione è necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore”* (Cfr. Cass. n. 26199/2019; Cass. 9590/18). Inoltre in tema di sanzioni disciplinari a carico del lavoratore subordinato, il canone della specificità, nella contestazione dell'addebito, non richiede l'osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, come accade nella formulazione dell'accusa nel processo penale, assolvendo esclusivamente alla funzione di consentire al lavoratore incolpato di esercitare pienamente il proprio diritto di difesa (cfr. Cass.13/2015; 5115/2010).

Applicando i criteri suddetti alla fattispecie in esame non può che concludersi nel senso del pieno rispetto del requisito della specificità della contestazione.



I fatti nella loro materialità sono stati descritti in modo puntuale ed articolato.

L' [REDACTED] è accusato:

1. Di aver rivolto ad una delle due colleghe una frase oltraggiosa dicendo in particolare “ se portassi il badge del PSG ( President Directeur General) mi succhieresti entro due minuti” ;
2. Di aver tentato ripetutamente di baciarla;
3. Di averla palpeggiata nelle parti intime;
4. Di aver ripetutamente tentato di baciare il collo di un'altra collega.

Le condotte sono quindi riportate con dovizia di particolari e nella contestazione vengono con altrettanta precisione indicati sia il luogo ove le stesse sono state poste in essere ( *l'incontro annuale organizzato dal* [REDACTED] [REDACTED]” sia il tempo ( *il 16 novembre scorso*).

L'omessa indicazione dei nominativi delle vittime, peraltro evidentemente sorretta dalla necessità di proteggere le due vittime da possibili contatti con l'autore delle molestie, non avrebbe portato alcun elemento utile nell'identificazione della condotta illecita posto che il fatto addebitato consiste chiaramente nell'aver molestato due colleghe in occasione di una festa aziendale mentre i nominativi delle vittime sono elementi estranei alla fattispecie e non rilevano in alcun modo nella individuazione della condotta rilevante dal punto di vista disciplinare.

Detta omissione inoltre non ha leso in alcun modo il diritto di difesa del lavoratore posto che l'effettività della difesa emerge dalle



giustificazioni rese: a seguito della prima lettera [REDACTED] lamenta la genericità della contestazione mentre a seguito delle ulteriori contestazioni, pur continuando a dolersi dell'omessa indicazione dei nominativi delle vittime, nega di aver posto in essere le condotte addebitate, con ciò implicitamente dimostrando di aver perfettamente compreso il tenore delle accuse.

Nello stesso senso si è peraltro espressa la Cassazione, in una fattispecie perfettamente sovrapponibile a quella oggetto di decisione (cfr. sent. n. 6889/18). La Corte ha ritenuto che la mancata indicazione dei nominativi delle colleghe non giustifichi di per sé sola l'annullamento del licenziamento per genericità della contestazione dovendo il giudice considerare, al di fuori di schemi rigidi prestabiliti, se al lavoratore erano state fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare i fatti nella loro materialità tenendo conto del contesto e verificando in concreto se la mancata indicazione dei nominativi delle colleghe molestate avesse effettivamente determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati tale da pregiudicare in concreto il diritto del lavoratore a difendersi.

In conclusione le contestazioni mosse dalla società vanno esenti dalle censure di genericità per aver individuato con precisione i fatti nella loro materialità e per non aver leso il diritto di difesa.

Nel merito il reclamato lamenta la violazione del principio di proporzionalità rilevando che le condotte contestate non integrano violazione delle linee guida contenute nell'art. 1 ter ccnl di settore.



Gli esiti istruttori hanno interamente confermato le condotte addebitate.

La teste [REDACTED] ha riferito che *“la sera del 16/11/2019 il sig. [REDACTED] mi ha detto: “se io indossassi il badge del PDG tu me lo succhieresti in due minuti” e “anche dopo lui ha continuato a starmi appiccicato ed io cercavo inutilmente di farlo spostare; alla fine mi ha messo la mano sulle natiche; dopo che [REDACTED] mi ha toccato il sedere ho preso le mie cose e me ne sono andata via”.*

La teste [REDACTED] ha dichiarato che *“la sera del 16/11/2019 il sig. [REDACTED] mentre stavo ballando, mi ha baciata sul collo e mi ha dato così fastidio che sono andata via dalla festa”.*

Infine il teste [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] attualmente legale rappresentante di una società facente parte del [REDACTED] ha riferito di aver visto [REDACTED] mettere una mano sulla natica della sig. [REDACTED] riferendo altresì di averlo a quel punto tirato per un braccio per allontanarlo.

L'art. 1 ter l ccnl, dispone che *“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.”.*

Contrariamente a quanto affermato dal reclamato ricorrono tutti i requisiti della molestia come definita dalla norma contrattuale. La



condotta di [REDACTED] è stata reiterata, egli i ha ripetutamente molestato le due colleghe, profferendo frasi oltraggiose, perseverando nella condotta nonostante il disagio manifestato da entrambe le vittime, ha tentato di baciare entrambe e toccato la natica di una delle due. L'effetto ottenuto è stato a tal punto lesivo della dignità delle due malcapitate colleghe che entrambe hanno dovuto abbandonare la festa per sottrarsi alle molestie poste in essere con tale determinazione e pervicacia, a dimostrazione dell'intenzionalità della condotta, da divenire intollerabili.

In conclusione il lavoratore si è reso responsabile di un comportamento di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro e da giustificare la sanzione espulsiva, tenuto conto altresì del dovere, incombente sul datore di lavoro ex art. 2087 c.c., di proteggere le dipendenti dalle molestie.

In accoglimento del reclamo le domande proposte con il ricorso introduttivo del giudizio devono quindi essere respinte.

Le spese di entrambi i gradi ( comprensive per il primo di quelle della fase sommaria) seguono la soccombenza.

### **P.Q.M.**

Visto l'art. 437 c.p.c.,

in accoglimento del reclamo,

respinge le domande proposte con il ricorso introduttivo;

condanna il reclamato a rimborsare alla reclamante le spese di entrambi i gradi di giudizio, liquidate per il primo come da ordinanza e da sentenza, e per il presente in euro 6.000,00 oltre rimborso forfettario, Iva e cpa.



Così deciso all'udienza del 9/11/2021.

La presidente

Clotilde Fierro



