



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

La Corte d'Appello, nella persona dei consiglieri
Carlo Coco
Elena Vezzosi
Marcella Angelini
ha pronunciato la seguente

Presidente
Consigliere
Consigliere relatore

SENTENZA

nella causa di Il grado iscritta al n. _____ RGA promossa da:
_____ con il patrocinio
dell'avv. Carlo ZOLI e dell'avv. Chiara CECCOLINI - domiciliazione telematica
appellante

contro

_____ con il patrocinio dell'avv. Anna
Maria RAFFAELLI e dell'avv. Tatiana BIAGIONI e dell'avv. Anna DANESI -
domiciliazione telematica
CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA PROVINCIA DI RIMINI (C.F. VTNDRN51L60A7830),
con il patrocinio dell'avv. Francesca INTRONA - domiciliazione telematica
appellate

*posta in decisione all'udienza collegiale del 12/10/2023,
udita la relazione della causa fatta dal Consigliere dott. Marcella Angelini;
viste le conclusioni dalle medesime parti rassegnate e come in atti;
esaminati gli atti e i documenti di causa,*

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con la sentenza qui appellata, il Tribunale di Rimini adito dalla lavoratrice
_____, dipendente del Comune _____ come
assistente capo della Polizia Locale, nel contraddittorio con il Comune datore di
lavoro e con l'intervento adesivo della Consigliera di Parità della Provincia di Rimini,
ha accolto il ricorso proposto dalla lavoratrice, annullando la sanzione disciplinare
oggetto di impugnazione e condannando il Comune datore di lavoro al risarcimento
del danno per condotta in violazione dei precetti ex lege 198/2006 e dell'art. 2087
c.c., con il favore delle spese.

In sintesi, il primo giudice ha ritenuto che l'episodio da cui è scaturita la
sanzione disciplinare irrogata alla _____ e da quest'ultima impugnata fosse

SENTENZA N. 511/2023
Depositata il 16 OTT. 2023
R.G. n. 672/22
Cron. n. 1988/2023

ascrivibile alla categoria delle molestie sessuali perpetrate alla lavoratrice da un collega di lavoro (certo _____, nel corso di un acceso diverbio, avrebbe prima ripetutamente profferito la frase "d'ora in poi parlerai con 'sto cazzo!", accompagnandola con gesto osceno e in prossimità della collega, e poi si sarebbe abbassato pantaloni e boxer per mostrare alla medesima le proprie natiche nude) e che la conseguente condotta datoriale, di superficiale accertamento dell'accaduto e di sua successiva sottovalutazione, abbia condotto sia ad irrogare una sanzione nulla per violazione del precetto dell'art. 26 d.lgs. 198/06, sia a cagionare alla lavoratrice un danno non patrimoniale suscettibile di essere risarcito.

In particolare, il Tribunale ha diffusamente ripercorso le vicende pre-processuali e processuali, ha premesso la regola di giudizio del caso di specie [*"dimostrati i fatti che fanno ritenere probabile la discriminazione, spetta alla controparte dimostrarne l'insussistenza"* (Cass. n. 14206 del 2013; conformi Cass. n. 17832 del 2015; Cass. n. 2113 del 2016; Cass. n. 25543 del 2018; da ultimo Cass. n. 15950 del 2021)] e ha ritenuto

- che "... nessun dubbio può esistere circa la ricorrenza nel caso di specie dei presupposti di una discriminazione attuata mediante molestie sessuali ai sensi dell'art. 26 D.Lgs. n. 198 del 2006 (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) che rende applicabile il regime probatorio agevolato per il ricorrente di cui all'art. 40 D.Lgs. n. 198 del 2006"; ha osservato infatti che "è stata raggiunta in primo luogo la prova piena che _____, nel corso di una discussione avvenuta in data 14\10\2020 all'interno degli uffici della Polizia Municipale del Comune resistente _____, la condotta dell'agente scelto _____ sia trasbordata in comportamenti sessualmente espliciti, integranti la nozione di molestia sessuale così come definita dalla normativa sopra richiamata (ovvero, si ripete, 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) consistita nell'aver il _____ indicato il proprio apparato genitale e, rivolgendosi alla ricorrente, affermato più volte "parla con sto cazzo"..."
- e che sussistano concreti e adeguati elementi indiziari "relativi alla ulteriore condotta di molestia sessuale operata nell'occasione dal _____ consistita nel posizionarsi con la schiena verso la ricorrente, nell'abbassarsi i pantaloni e le mutande e nel mostrare alla _____ le sue natiche: condotta questa costituente la naturale evoluzione ed anzi il coronamento dell'atteggiamento degradante e ostile posto in essere nell'occasione dal _____".

Riassunte alcune evidenze istruttorie¹, il primo giudice ha valutato trattarsi di "Elementi ... precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) , concordanti (ossia

¹ "Facendo fede sul punto la puntuale e coerente descrizione dei fatti operata dalla ricorrente nella sua segnalazione in data 21\10\2020 , ribadita in sede penale nella sua denuncia-querela in data 21\12\2020 ,

fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto) e gravi – idonei a fondare la presunzione della esistenza del denunciato comportamento indesiderato posto in essere per ragioni connesse al sesso ed avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo – in relazione ai quali né l'autore delle molestie e né tantomeno il Comune hanno assolto all'onere che su di loro incombeva di dimostrare l'insussistenza delle denunciate molestie sessuali .” (pag. 22 sent).

Ancora, “sotto altro profilo la ricorrente ha fornito al giudice elementi di fatto precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) , concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto) e gravi idonei a fondare la presunzione della esistenza del denunciato comportamento discriminatorio posto in essere dal Comune in violazione del principio di uguaglianza e di parità di trattamento tra uomini e donne , dovuto alla condizione di donna della ricorrente che prestava servizio in un ambiente di lavoro tradizionalmente maschile” e in particolare ha addebitato al Comune 1) di avere contestato disciplinarmente alla di avere segnalato le molestie subite ad opera del 2) di avere applicato ad entrambi la medesima sanzione disciplinare; 3) di avere omesso di contestare al la condotta di molestie a carattere sessuale; 4) di avere omesso di verificare con precisione i fatti occorsi; 5) di avere impropriamente valorizzato, a smentita della versione della in merito alla seconda parte dell'episodio, la sua mancata conferma da parte del trascurando il fatto che il medesimo era uscito a metà dell'alterco.

Ancora, ha stigmatizzato “un atteggiamento complessivo tenuto dal Comune nei confronti di volto a sminuire ed ostracizzare quanto da lei denunciato” (pag. 24) e “segnalato che nonostante le plurime e pressanti richieste della ricorrente , il datore di lavoro abbia continuato ad assegnare alla lavoratrice turni di lavoro assieme a , causandole in tale modo gravi stati di ansia e stress (cfr. certificati medici prodotti da parte ricorrente), tant'è che a partire da maggio 2021 la ricorrente veniva trasferita, in mobilità e su sua richiesta, presso altro Comune. Nel corso degli accertamenti svolti, l'attenzione del Comune si è concentrata non tanto (e non solo, come invece avrebbe dovuto fare) sull'oggettività del fatto compiuto da , ma sulla soggettività della reazione della



lavoratrice alla molestia subita: il che - nel valutare la portata di un comportamento sessualmente molesto - sarebbe invece dovuto rimanere irrilevante”.

Tanto premesso, il Tribunale ha ritenuto essere “... evidente che il suddetto comportamento superficiale, leggero e minimizzante posto in essere dal Comune a fronte della denunciata (e provata) molestia sessuale subita da configuri un comportamento discriminatorio ai sensi dell’art. 26 comma 3 d.lgs. 198/2006 in combinato disposto con l’art. 2087 c.c. e dell’art. 57 TUIP”.

Ancora, ha valorizzato elementi di criticità nella gestione da parte del Comune della complessiva tematica antidiscriminatoria (la mancata conoscenza dei fatti da parte del Sindaco, in sede di interrogatorio; la lacunosità, sui punti che qui rilevano, del DVR prodotto in atti; la mancata produzione del Piano Triennale di Azioni Positive per il periodo in cui si è verificato l’episodio di causa e la mancata previa acquisizione del parere della Consigliera di Parità in sede di redazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, oltre che la mancanza, quivi, di qualsiasi riferimento a quanto occorso e oggetto di giudizio.

Sulla scorta delle predette considerazioni, il primo giudice ha ritenuto doversi qualificare “come discriminazione sia la condotta molesta del collega di lavoro sia la condotta tenuta dal datore di lavoro volta a sanzionare la lavoratrice che aveva denunciato la molestia subita” e ha dichiarato “la nullità ai sensi dell’art. 26 d.lgs. 198/2006 della contestazione disciplinare comminata alla lavoratrice con lettera del 17 dicembre 2020 e della sanzione disciplinare comminata alla lavoratrice con lettera del 14 aprile 2021”, provvedendo conseguentemente all’annullamento della sanzione impugnata e alla liquidazione dell’invocato risarcimento del danno.

Nella liquidazione di quest’ultimo, il Tribunale ha ricordato i principi nazionali e comunitari in materia di danno non patrimoniale da discriminazione di genere e ha ritenuto che “ il giudice nazionale deve determinarlo in una misura idonea a soddisfare la funzione non solo ripristinatoria, ma anche dissuasiva del rimedio. In applicazione di tali principi di diritto, in funzione della finalità dissuasiva del risarcimento, si ritiene di dover quantificare il danno non patrimoniale da discriminazione da corrispondere alla ricorrente nella somma di € 15.000,00 – in linea con la liquidazione del danno operata sulla base delle Tabelle del Tribunale di Milano 2021 moltiplicando il valore di un giorno di inabilità assoluta (pari a € 99,00) per la durata del procedimento disciplinare e della malattia certificata in atti - oltre interessi legali dalla pronuncia al saldo”.

Ha proposto appello il Comune, sulla base di tre articolati motivi, relativi

1. all’erroneità della sentenza di primo grado per aver ritenuto che l’odierna appellata abbia subito una condotta discriminatoria attuata mediante molestie sessuali:
 - a. il Giudice di prime cure disattende completamente le risultanze probatorie sia relativamente al presunto mancato accoglimento di modifiche della turnistica di lavoro, sia relativamente al comportamento del Comune in relazione al procedimento prima e alla sanzione disciplinare poi.

- b. il Giudice erra nella interpretazione delle risultanze e nella valutazione normativa, dal momento che travisa l'importanza del contesto (non tiene nel debito conto la mancanza del prodursi di qualsivoglia clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; non considera la previa aggressione del [redacted]; non considera la mancanza di prova del secondo episodio; non considera la correttezza dell'operato dell'ente nella gestione degli strumenti di tutela della lavoratrice che aveva a disposizione²)
- c. non dà lettura corretta e completa alle risultanze del DVR, che "contrariamente a quanto indicato dal Giudice, indica espressamente alle sue pagine 35 e 37 rispettivamente nella sezione "funzione e cultura organizzativa" al "punto 10. Presenza di codice etico e di comportamento. Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti", al quale è assegnato un livello di rischio basso; nella sezione "Rapporti interpersonali sul lavoro" al punto 26 "Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi. Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti", è circostanza non sussistente e anche in questo caso il livello di rischio è valutato come basso" (pag. 22)
2. all'erroneità della sentenza di primo grado per aver ritenuto illegittimo il procedimento disciplinare e la conseguente sanzione irrogata alla sig.ra [redacted] : "... è emerso nel corso del primo grado e come ricostruito in precedenza nel presente atto, vi è piena prova del comportamento, consistito nelle offese al sig. [redacted] per il quale la Sig.ra [redacted] è stata sanzionata ... l'Ente non avrebbe potuto esimersi dall'avviare un procedimento disciplinare né tantomeno avrebbe potuto esimersi dal comminare una sanzione qualora il comportamento contestato fosse risultato provato"
3. all'erroneità della sentenza di primo grado per aver condannato il Comune al risarcimento del danno.

Con le parole dell'appellante, "In definitiva, il corretto ragionamento del Giudice di primo grado alla luce dei motivi di appello e delle censure ai capi della sentenza contenute sub lett. A - E avrebbe dovuto essere il seguente:

1. La Sig.ra [redacted] si sono resi protagonisti di un episodio consistente in un acceso diverbio nel quale si è registrato un comportamento (reciproco) contrario ai doveri di correttezza nei confronti dei colleghi;

² " [redacted] ovvero: ha immediatamente richiesto relazioni a tutti i soggetti coinvolti; ha immediatamente trasmesso quanto ricevuto all'UPD per competenza; ha trasmesso gli atti alla Procura per competenza; ha disposto una turnistica separata per i due dipendenti coinvolti (seppur l'organico del servizio, costituito da poche unità, permetta limitate variazioni per poter coprire l'intero turno di servizio); ha accolto la richiesta della dipendente di mobilità presso altro servizio; l'UPD ha raccolto le relazioni di tutti i soggetti, ha disposto l'audizione del soggetto che più di qualsiasi altro avrebbe potuto fornire elementi al riguardo dei fatti occorsi (il [redacted]); ha sottoposto a procedimento disciplinare il [redacted] irrogando la sanzione che, alla luce dei fatti emersi in sede disciplinare, è emersa come applicabile (si ricorda nuovamente che, per legge, l'art. 53 ter, co. 2 e 3 del d.lgs. 165/2001 prevede la riapertura del procedimento disciplinare qualora connesso con procedimento penale)" (pag. 20)

2. Il Comune ha avviato immediatamente le procedure previste per legge, rinviando all'U.P.D. per competenza;

3. L'U.P.D. ha condotto una prima istruttoria, dalla quale sono emersi elementi di rilevanza disciplinare a carico di entrambi i dipendenti e, per tale motivo, ha proceduto con le contestazioni di legge;

4. All'esito dell'istruttoria disciplinare, risultando provato il fatto contestato (per quanto qui interessa) alla Sig.ra questa è stata sanzionata con una sanzione prevista dalle disposizioni normative e contrattuali applicabili a tale fattispecie;

5. All'esito dell'istruttoria disciplinare, risultando provato unicamente il fatto contestato (per quanto qui interessa) al Sig. questo è stato sanzionato con una sanzione prevista dalle disposizioni normative e contrattuali applicabili a tale fattispecie;

6. Nelle more degli accertamenti disciplinari, il Comune ha provveduto a porre in essere tutte le azioni ragionevolmente possibili per la tutela della dipendente, provvedendo ad informare la Procura competente, avendo cura di adibire i due soggetti a turni e/o servizi distinti tra loro, accogliendo la richiesta di mobilità della dipendente ad altro servizio;

7. Il Comune, pertanto, non ha posto in essere alcuna condotta discriminatoria nei confronti della dipendente e, per tale motivo, non può essere condannato al risarcimento dei danni richiesti dalla dipendente."

Si è ricostituito il contraddittorio con la costituzione delle appellate, che hanno contestato la fondatezza del gravame, riproponendo le difese vittoriosamente svolte in prime cure; la ha altresì eccepito l'inammissibilità dell'appello per sua inosservanza dell'art. 434 c.p.c.

La causa è stata istruita con l'acquisizione della documentazione già prodotta dalle parti ed è stata decisa come da infrascritto dispositivo, per i seguenti motivi.

Va innanzi tutto esclusa l'eccepita inammissibilità dell'appello, noto che "gli artt. 342 e 434 c.p.c., nel testo formulato dal d.l. n. 83 del 2012, conv. con modif. dalla l. n. 134 del 2012, vanno interpretati nel senso che l'impugnazione deve contenere, a pena di inammissibilità, una chiara individuazione delle questioni e dei punti contestati della sentenza impugnata e, con essi, delle relative doglianze, affiancando alla parte volitiva una parte argomentativa che confuti e contrasti le ragioni addotte dal primo giudice, senza che occorra l'utilizzo di particolari forme sacramentali o la redazione di un progetto alternativo di decisione da contrapporre a quella di primo grado, tenuto conto della permanente natura di "revisio prioris instantiae" del giudizio di appello, il quale mantiene la sua diversità rispetto alle impugnazioni a critica vincolata" (Cassazione civile sez. un., 16/11/2017, n. 27199). Nel caso di specie, l'atto d'appello contiene quanto utile a veicolare la censura alle statuizioni impuginate.

La vertenza scaturisce da un alterco tra la ricorrente/appellata e il collega di lavoro , alterco connotato da eccessi verbali dell'uno e dell'altra e da riferimenti gestuali e verbali di natura sessuale da parte del

Per quanto concerne la _____, l'istruttoria disciplinare del Comune ne fa scaturire, prima, una contestazione del seguente tenore: "CONTESTA alla sig.ra _____, dipendente del Comune _____ che il comportamento in oggetto, per aver formato e inviato in data 21 ottobre 2020 al Comandante dott. _____, una segnalazione per lamentare il comportamento, asseritamente tenuto nei suoi confronti dal collega _____ in data 14 ottobre 2020, segnalazione che sarebbe risultata in gran parte falsa e diffamatoria, tesa a screditare il collega, accusandolo ingiustamente di offese e molestie, anche di natura sessuale, in realtà in gran parte non vere ed inoltre per averlo a sua volta offeso in tale frangente arrabbiandosi "in modo spropositato, prendente sul personale" iniziando a insultare pesantemente il _____ con le testuali parole: "vai affanculo te, tua mamma, tuo figlio e tua figlia" rappresentando alla sig.ra _____ che i comportamenti in oggetto, se confermati, assumono rilevanza disciplinare per violazione degli obblighi previsti dall'art. 57, comma 1 (Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui) e comma 3 (In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare: lett. a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro; e f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;" del CCNL 2016/2018 del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali" (doc. 15 Marchiani) e, successivamente, l'irrogazione di una sanzione disciplinare correlata ad uno soltanto dei due addebiti: "limitatamente per l'aver partecipato ad un diverbio col collega, offendendolo nel corso di una discussione con reciproci scambi di parole inappropriate, raccomandando alla medesima di relazionarsi in futuro in generale, con i propri Responsabili, con i colleghi e con gli utenti, con modalità rispettose, compatibili con il ruolo ricoperto, evitando di mancare di rispetto ai medesimi, moderando le proprie reazioni alle richieste che le vengono rivolte, evitando in ogni modo di trascendere anche se provocata"(doc. 19 _____)

Il Tribunale ha ritenuto, come visto, che la connotazione sessuale delle offese, fisiche e verbali, indirizzate alla _____ dovesse indurre ad una gestione del caso attenta alla specificità dell'occorso, in osservanza della normativa interna e dei principi elaborati al riguardo dalla giurisprudenza, anche comunitaria.

La decisione è in questa parte pienamente corretta e le censure dell'appellante sono al riguardo infondate.

Anche laddove si riconosca che la gestione dei turni è stata tale da evitare la compresenza dei due colleghi di lavoro e che il procedimento disciplinare si è



orientato *doverosamente* anche verso la _____ (e di questo secondo aspetto si dirà meglio in prosieguo), non può negarsi quella che appare appunto un'evidenza fattuale: l'insistito riferimento verbale e gestuale del _____ nel corso di un diverbio assai acceso e non affatto breve, al proprio membro costituisce un'espressione di "aggressiva mascolinità". La frase "*parla con 'sto cazzo*" e il "*gesto da stadio*" (ovvero il mettere in risalto il membro con l'uso delle mani) di cui lo stesso Comune dà atto nella contestazione disciplinare al _____ - condotte da questi sostanzialmente ammesse e comunque attendibilmente confermate dal teste _____ - assumono valenza diversa a seconda del contesto in cui si collocano e incombeva al Comune innanzi tutto rilevare proprio la natura del contesto e valutare le conseguenze (e il disvalore) a questo connesse.

Non si ignora che le scomposte manifestazioni di cui sopra possono intercorrere tra "colleghi maschi" (eloquente in proposito è il riferimento allo *stadio* per il "gesto incriminato": trattasi di ambiente certamente almeno 'misto' se non in prevalenza maschile, nel costume locale), ma questo non elide il disvalore specifico e la specifica offensività, qualora il destinatario ne sia una donna.

Il Comune avrebbe dovuto dunque innanzi tutto verificare se la scelta lessicale e gestuale fosse effettivamente un "dato neutro" oppure se, come ritenuto dal Tribunale, fosse determinata da un atteggiamento 'maschilista'. E' un fatto che, nella molteplicità dell'armamentario dialettico a disposizione del _____ (come presumibile in capo ad un uomo di ordinaria estrazione sociale e formazione scolastica) questi ha scelto termini ancora oggi percepiti come idonei a marcare una differenza di genere che ridonda a svantaggio di quello femminile: la normativa anti-discriminatoria, bensì ovviamente valevole per l'uno e per l'altro sesso, ha infatti una genesi storicamente riferibile alla necessità di maggior tutela del personale di sesso femminile da trattamenti deteriori rispetto a quello maschile³.

Ancora, proprio il rapporto gerarchico che tra i due esisteva (e che per il Comune sarebbe idoneo ad escludere la sussistenza di una possibile intimidazione) poteva essere ciò che la reazione "mascolina" del collega voleva sovvertire.

La circostanza che il _____ abbia ritenuto di doversi allontanare nel corso dell'episodio ("*Io ho cercato di mediare ma ad un certo punto ho detto "litigate fra di voi che siete più grandi di me" e sono andato via dopo che il _____ ha fatto un gesto da stadio. ... lo sono uscito dalla stanza dopo il gesto da stadio che ha fatto il _____ da me descritto*") denota un imbarazzo coerente con un "clima" quale quello che la norma descrive ("*intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*") e dunque con la scelta del collega di non essere testimone degli eventi che si sarebbero potuti verificare.

Non interessa qui valutare se e fino a che punto il _____ abbia in effetti voluto esprimere una "violenza verbale di genere" - o non si sia piuttosto lasciato andare

³ il recentissimo conferimento del premio Nobel per l'economia alla studiosa Claudia Goldin «*for having advanced our understanding of women's labour market outcomes.*» pare ulteriore e autorevole conferma di questo assunto

ad uno sfogo incurante del ruolo (e del sesso) del suo interlocutore – e parimenti irrilevante è l'esito (peraltro non definitivo) del procedimento penale che è scaturito dall'episodio oggetto di causa.

Ciò che rileva è la plausibile connotazione 'sessuale' (e dunque discriminatoria) dell'episodio rappresentato nell'esposto della _____ : l'illegittimità della condotta datoriale risiede nell'aver il Comune elevato contestazione alla dipendente per avere questa inoltrato, con riferimento all'episodio *de quo*, una "segnalazione ... in gran parte falsa e diffamatoria": la normativa speciale più volte sopra ricordata è precisamente a tutela, tra l'altro, delle iniziative di denuncia delle vittime di discriminazione, sicchè è quantomai improprio che il datore di lavoro sanzioni la condotta "delatoria", laddove la stessa (per quanto eventualmente enfatica) non sia del tutto e manifestamente infondata. Questo utilizzo del potere disciplinare, infatti, oltre ad infliggere un'ulteriore offesa alla vittima per la parte in cui la denuncia risulta fondata (ed è lo stesso Comune ad affermare che essa era falsa e diffamatoria solo in parte), vale altresì ad inibire eventuali successive iniziative di altre vittime e si pone in netto contrasto con la *ratio* stessa della normativa in discorso.

A nulla rileva che successivamente non sia stata irrogata sanzione, poichè è proprio la contestazione in quanto tale a violare il precetto dell'art. 26³: "Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne".

Ne deriva che correttamente il Tribunale ha ravvisato il diritto della _____ al risarcimento del danno, rimanendo questa condotta distinta e indipendente dal diverso aspetto disciplinare di cui si dirà appresso.

Nella liquidazione di questo danno il Tribunale ha fatto uso di un criterio liquidativo quantomai ragionevole, perchè correlato alla condotta lesiva, da un lato, (la durata del procedimento disciplinare scaturito – tra l'altro – dalla illegittima contestazione di cui sopra si è detto) e, dall'altro, alla malattia certificata della lavoratrice, la cui connessione con i fatti di causa non è stata posta in discussione.

La natura inevitabilmente equitativa del parametro rende poco comprensibile il motivo di gravame sul punto⁴ e la sentenza merita conferma in parte qua.

⁴ "Va rilevato infatti che il procedimento disciplinare NON può dar luogo ad alcun risarcimento del danno in quanto attività costituente un obbligo di legge in capo al Comune nel momento in cui è emerso (dalla audizione del _____) un comportamento di rilevanza disciplinare a carico della sig.ra _____ il Comune, si ribadisce, ha oneri di attivarsi che sono previsti dalla legge, pena la responsabilità disciplinare dei soggetti che omettono il loro dovere. Vieppiù, nel caso di specie, è stato poi provato che la sig.ra _____ ha effettivamente posto in essere il comportamento contestato. Ergo, tutto il periodo del procedimento disciplinare (conclusosi nei termini di legge) è da ritenersi un periodo nel quale il Comune ha adempiuto ai propri obblighi di legge e per il quale non può pertanto essere sanzionato. Con riferimento ai periodi di malattia, posto che difetta la prova che essi siano riconducibili agli eventi dedotti, valga comunque quanto segue. Nel periodo dal 16.10.2020 al 8.11.2020, oltre all'assenza per malattia della dipendente, non è possibile ravvisare alcun altro elemento a carico del Comune che possa fondare richieste di risarcimento.

Diversamente dicasi quanto all'annullamento della sanzione disciplinare: il fatto è stato accertato (e sostanzialmente neppure negato dalla lavoratrice) e il suo disvalore è evidente, poichè le parole indirizzate al collega di lavoro ("vai affanculo te, tua mamma, tuo figlio e tua figlia"), per quanto in via di ipotesi determinate da un acceso e crescente contrasto e persino da una possibile provocazione, sono in netto contrasto con i doveri di civile condotta che incombono al dipendente in qualsiasi momento del rapporto di lavoro – e pare superfluo ulteriormente argomentare.

La sanzione, sostanzialmente la più lieve, deve ritenersi proporzionata.

La decisione del Tribunale deve dunque essere per questa parte riformata, con rigetto della relativa domanda della lavoratrice.

Le spese del giudizio seguono la soccombenza, in parte reciproca.

P.q.m.

La Corte d'Appello – sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto dal COMUNE avverso la sentenza n. 181/2022 del Tribunale di Rimini resa e pubblicata il giorno 10/11/2022, ogni diversa e contraria domanda o eccezione disattesa, assorbita o respinta, in parziale accoglimento del proposto appello e parziale riforma della sentenza impugnata,

1. respinge il ricorso di _____ per la parte relativa all'annullamento della sanzione disciplinare;
2. condanna il Comune al pagamento della metà delle spese del doppio grado di giudizio, liquidate per l'intero in €.9.000,00 per compenso in favore di _____ e in €.3.000,00 in favore della Consigliera di Parità per il primo grado ed in €.4.500,00 per compenso in favore _____ e in €.2.000,00 in favore della Consigliera di Parità per il presente grado di appello, oltre 15% per spese generali ed oltre IVA e CPA come per legge – da distrarsi in favore dei procuratori delle appellate, ex art. 93 c.p.c., su conforme richiesta.

Bologna, 12/10/2023

Il Consigliere est.
dott. Marcella Angelini

Il Presidente
dott. Carlo Coco

minuta depositata il giorno 13.10.2023

Si ponga mente al fatto che la data di protocollazione della denuncia è del 21.10.2020 (quando la dipendente era già assente) e prima di tale momento nessuno era a conoscenza della ricostruzione dei fatti come poi rappresentata in detto documento. Fino a tale momento, quindi, il comportamento del Comune non può dar corso ad alcuna responsabilità, né al conseguente risarcimento. Da tale data, il Comune ha poi avviato l'iter acquisendo dapprima le informazioni preliminari e trasmettendole poi all'U.P.D.: anche in tale caso, come sia possibile correlare lo stato di malattia ad un comportamento illegittimo del Comune, come invece stabilisce il Giudice, non è dato comprendere. Inoltre, nella giornata del 23.11.2020 è stato dimostrato dagli ordini di servizio che la medesima non era adibita agli stessi servizi, nelle medesime circostanze di tempo, con il collega _____ e pertanto la sua reazione non è stata di certo determinata dal comportamento del Comune."

IL DIRETTORE
Dot.ssa Anna Luppo
Anna Luppo

CORTE D'APPELLO BOLOGNA
Depositato in Cancelleria
14 OTT 2023
IL DIRETTORE
Dot.ssa Anna Luppo
Anna Luppo



