



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI BERGAMO
Sezione Lavoro

VERBALE DI UDIENZA

n. 986/2021 R.G.

Oggi 14/12/2022, la presente causa viene trattata ai sensi dell'art. 83 c. 7 lett. h) d.l. 18/2020.

Il Giudice pronuncia sentenza, depositando dispositivo e motivazione.





REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI BERGAMO

Sezione Lavoro

in composizione monocratica in persona del dott. Sergio Cassia in funzione di Giudice del Lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro n. 986/21, promossa con ricorso depositato il 2 luglio 2021 da

con gli avv. A. Pironti, M. Larato e D.
Vitale

- attrice -

contro

a, con l'avv.

- convenuta -

Oggetto: apprendistato, impugnazione di licenziamento.
Causa chiusa a sentenza 14 dicembre 2022.

Svolgimento del processo



Con ricorso depositato il 2 luglio 2021,
conveniva avanti a questo Tribunale per ivi
sentire:

- a) accertare l'illegittimità del contratto di apprendistato professionalizzante dell'1 luglio 2020;
- b) accertare la discriminatorietà, la nullità o l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato il 9 marzo 2021, con applicazione delle tutele ex d.lgs. 23/2015.

Si costituiva in giudizio contestando la fondatezza della domanda.

Esaminati tre testi, la causa veniva discussa e decisa all'udienza odierna.

Le parti depositavano note difensive.

Motivi della decisione

La domanda di accertamento dell'illegittimità del contratto di apprendistato è infondata e va, pertanto, respinta.

Il contratto di apprendistato professionalizzante ex art. 44 d.lgs. 81/2015, stipulato dalle parti l'1 luglio 2020, risulta sufficientemente provato, tenuto conto delle risultanze dei documenti prodotti dalle parti (cfr. docc. 2 2), della consegna del piano formativo individuale, sottoscritto dalla ricorrente (cfr. doc. 3 Adamo) e della prova documentale di un episodio di formazione professionale (cfr. doc. 4).

Ogni altra irregolarità eccepita dal ricorrente (relativa al termine di durata, al rispetto delle procedure di cui al CCNL e al pieno adempimento dell'obbligo formativo da



parte del datore di lavoro) non incide sulla validità del contratto (anche in termini di difetto *ab origine* della causa formativa), potendo invece rilevare sulla sua corretta esecuzione (la ricorrente tuttavia non ha formulato domande dipendenti dall'accertamento dell'allegato inadempimento dell'obbligo formativo).

La domanda relativa all'accertamento della natura discriminatoria del licenziamento è fondata e va, pertanto, accolta.

Con comunicazione del 3 marzo 2021 (cfr. doc. 3 -- -- , la datrice di lavoro ha contestato alla lavoratrice di avere assunto "atteggiamenti offensivi e violenti nei confronti di un cliente abituale del bar, alzando le mani verso quest'ultimo" sul luogo di lavoro il 28 febbraio 2021, irrogando il licenziamento per giusta causa con lettera del 9 marzo 2021 (cfr. docl 7).

La ricorrente impugna il licenziamento, allegando di avere subito per almeno due mesi trattamenti umilianti e degradanti da parte di due avventori del bar ("sig.

e consistiti in frasi "a sfondo e con richiamo sessuale" e "oscene" (quali "sei brava a fare i pompini", "te la vorrei leccare", andare "in bagno a sgrillettersi", "in un'azienda ti ci vedrei bene a fare solo una cosa: sotto la scrivania del capo", " a è un'esperta di cannoli", "lei è brava a fare i pompini") e di avere colpito il "sig. " in reazione a una di queste frasi, dopo averlo avvisato che avrebbe reagito con violenza se ulteriormente offesa.



L'art. 15 l. 300/1970 sancisce la nullità di "qualsiasi patto o atto diretto a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di *handicap*, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali".

A mente dell'art. 25 c. 1 d.lgs. 198/2006, "costituisce discriminazione diretta ... 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.

L'art. 26 d.lgs. 198/2006 stabilisce che "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. (c. 1) // 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. (c. 2) // 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 esservisi sottomessi. (c. 2 bis)
// Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2 bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. 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" (c. 3).

Nel caso in esame, l'istruttoria testimoniale ha consentito di accertare che la ricorrente ha subito, in un periodo di tempo di significativa durata, numerosi episodi di molestie sessuali, consistite in frasi umilianti e ingiuriose, aventi ad oggetto la sua presunta abilità e proclività al compimento di atti sessuali, rappresentati in modo degradante.

Si osserva infatti che:

- a) il teste [redacted] (compagno della datrice di lavoro e stabile collaboratore nell'impresa, indicato dalla convenuta come uno dei soggetti incaricati di impartire la formazione professionale alla lavoratrice), pur senza ricordare le specifiche parole pronunciate, ha confermato che gli avventori "sig. [redacted]" e [redacted], rivolgevano abitualmente alla ricorrente frasi di natura sessuale ("il [redacted] stava lì parecchio e gli argomenti erano sempre a sfondo di sesso: non posso dire se le ha detto proprio le frasi richiamate in ricorso,



può darsi che le abbia detto cose simili, era sempre un batti-becco. ... Anche io faceva le battute a sfondo sessuale; non ricordo esattamente le parole che mi vengono riferite, ma loro parlavano solo di queste cose"), chiaramente non gradite dalla ricorrente, la quale ha reagito verbalmente ("si dicevano delle parole, anche la le diceva, sei un cretino, vai fuori dalle balle, non sei capace di fare niente") e fisicamente (nell'episodio che ha condotto al licenziamento);

- b) le dichiarazioni del teste o (il quale non si spinge a negare il fatto, ma semplicemente a non ricordare di avere "chiesto a i se la ricorrente fosse andata 'in bagno a sgrillettersi" o "di avere detto è una esperta di cannoli"), costituiscono un ulteriore elemento di prova, che si salda a quanto emerso dalla testimonianza di , idoneo ad attribuire alle allegazioni della ricorrente un grado elevato di credibilità e quindi di ritenerle pienamente provate;
- c) tali fatti sono indubitabilmente qualificabili come "molestie sessuali" ai sensi del c. 2 dell'art. 26 d.lgs. 198/2006: si tratta di comportamenti verbali indesiderati, a connotazione sessuale e chiaramente idonei a violare la dignità della lavoratrice (rappresentata, nella fantasia dei molestatori, come una persona incapace di controllare i propri desideri sessuali e idonea a soddisfare il piacere maschile in posizione di subordinazione).

A fronte di tali molestie la lavoratrice ha reagito in modo sicuramente non sproporzionato alle offese ricevute,



avendo percosso a mani nude (con "due lecche da dietro") un uomo di notevole stazza ("alto 1.90"), chiaramente non "invalido" e anzi in grado di replicare con brutale violenza ("le ha una testata sul naso facendole scendere il sangue dal naso").

Il licenziamento, irrogato in seguito alla reazione della lavoratrice all'offesa, è quindi qualificabile come nullo e discriminatorio ai sensi del c. 3 dell'art. 26 d.lgs. 198/2006, essendo stato adottato in conseguenza del rifiuto della molestia o ad una azione volta ad ottenere il rispetto della parità di trattamento.

Nessun rilievo ha invece il comportamento antecedentemente tenuto dalla ricorrente, che la datrice di lavoro allega essere stato "non consono" e cui il teste i pare alludere allorché riferisce che la lavoratrice si impegnava in "battibecchi" e "raccontava cose private sul lavoro". Si osserva infatti che:

- a) ai sensi dell'art. 2087 c.c., il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie alla tutela della personalità morale del lavoratore;
- b) il datore di lavoro, ben consapevole della situazione (cfr. quanto noto al teste . compagno dell'imprenditrice), non ha tenuto il comportamento imposto dalla legge, omettendo di adottare misure nei confronti degli avventori (redarguendoli o espellendoli dal locale) e nei confronti della lavoratrice (con provvedimenti disciplinari, nel caso in cui l'abbigliamento o il comportamento della stessa non



fossero stati effettivamente adempienti agli obblighi contrattuali);

- c) irrilevante è il motivo di tale mancato intervento, sia esso stato "il bene" che volevano alla lavoratrice ("come a una figlia") o la volontà di profittare di una situazione che comunque portava gli avventori a rimanere nel locale e consumare (cfr. teste : "Renato consumava, era un buon cliente; dico che faceva compagnia alla Giulia perché stava lì dalle 14 alle 20 ... Era frequentato da uomini il bar, perché c'era lei, che è una bella ragazza);
- d) irrilevante è inoltre il fatto che la lavoratrice abbia respinto, come riferisce il teste , il suo suggerimento di "smetterla"; il datore di lavoro è tenuto a garantire la tutela ex art. 2087 c.c. anche contro l'eventuale volontà contraria del lavoratore, eventualmente anche mediante l'esercizio del potere disciplinare;
- e) irrilevante è infine la circostanza che, secondo quanto ritiene il datore di lavoro (e comunque smentito dall'istruttoria; cfr. *supra*), la lavoratrice avesse mostrato tolleranza e acquiescenza rispetto ai comportamenti lesivi del suo onore; il diritto all'onore personale rimane integro nonostante qualsiasi attentato di terzi e può essere sempre rivendicato, nella sua pienezza, dal titolare.

Conclusivamente, l'episodio oggetto della contestazione disciplinare risulta pienamente imputabile datore di lavoro, il quale ha colposamente omesso di tutelare la



lavoratrice dalle gravi molestie subite, dando quindi causa alla reazione di autotutela della stessa.

Accertata la nullità del licenziamento intimato il 9 marzo 2021, perché discriminatorio ex art. 15 l. 300/1970, va ordinato ad _____ di reintegrare nel posto di lavoro, con condanna della datrice di lavoro a risarcire il danno subito, mediante il pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (pari a € 1.159,16; *quantum* non contestato dalla convenuta), corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quella dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative e in ogni caso in misura non inferiore a cinque mensilità, con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Le spese seguono la soccombenza, liquidate ex reg. 55/2014 come da dispositivo, con parziale compensazione, tenuto conto dell'infondatezza della domanda relativa all'apprendistato.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede: 1) respinge la domanda di accertamento dell'illegittimità del contratto di apprendistato; 2) accerta la nullità del licenziamento intimato il 9 marzo 2021; 3) ordina ad _____ di reintegrare _____ nel posto di lavoro;



4) condanna a risarcire il danno subito, mediante il pagamento dell'indennità indicata in motivazione, con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo; 5) condanna al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; 6) condanna a pagare a la somma di € 2.500,00, oltre a contributo forfetario ex art. 2 c. 2 d.m. 55/2014, IVA e CPA, a titolo di spese e compensi professionali.

Bergamo, 14 dicembre 2022

Il Giudice del Lavoro

Dott. Sergio Cassia

