

LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Quinto modulo

«Le diverse forme di violenza e la sua lettura»

Avv.ta Anna Danesi

**RAPPORTO ISTAT
13.02.2018**

**LE MOLESTIE E I RICATTI
SESSUALI SUL LAVORO
ANNI 2015 E 2016**

UN MILIONE E 404 MILA LE DONNE CHE NEL CORSO DELLA LORO VITA LAVORATIVA HANNO SUBITO MOLESTIE FISICHE O RICATTI SESSUALI SUL LAVORO

L'INDAGINE

DONNE TRA 15 E 65 ANNI

CHI MOLESTA SONO COLLEGGHI O SUPERIORI O ALTRE PERSONE

MOLESTIE FISICHE: TOCCARE, ACCAREZZARE, BACIARE

RICATTI SESSUALI: OTTENERE MANTENERE O FAR CARRIERA NEL LAVORO

1 MILIONE E 173 MILA SONO I RICATTI SESSUALI

La reazione della vittima: il **SILENZIO**
80,9% non ne parla con nessuno

• motivi

Il **28,4 %** non dà importanza all'accaduto

Il **20,04 %** ha sfiducia nel sistema (mi crederanno? Come lo dimostro?)

Il **15,1%** ha paura di essere giudicata/o dall'altro

Il **5,8%** ha paura delle conseguenze negative

9,3 % senso di colpa: forse è colpa mia! Sono io a essere sbagliata/o.

nessuna denuncia: perché? nelle molestie fisiche

► motivi

27,4% scarsa gravità episodio

23,4% mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine

19,8 % rinuncia al posto di lavoro

18,6% agito da sola/o o con aiuto familiari

12,7% paura di essere giudicate/i e maltrattate/i in caso di denuncia

nessuna denuncia: perché? nei ricatti sessuali

► motivi

18% scarsa gravità episodio

22,1% mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine

22,4 % rinuncia al posto di lavoro

18,3% paura di conseguenze per sé e per la famiglia

19,5% agito da solo o con aiuto familiari

CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DLGS. 2006/198

Le molestie art. 26 primo comma

Sono discriminazioni di genere 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.

8

le molestie sessuali art. 26 secondo comma

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.

caratteristiche delle molestie e molestie sessuali

comportamenti indesiderati
(soggetto molestato e molestatore)

scopo o effetto
(oggettività)

caratteristiche delle molestie e molestie sessuali

comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso

comportamenti indesiderati a connotazione sessuale (forma fisica, verbale o non verbale)

caratteristiche delle molestie e molestie sessuali

violano la dignità di una persona e creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

Con il termine **dignità**, ci si riferisce al valore intrinseco dell'esistenza umana che ogni donna ed ogni uomo è consapevole di rappresentare nei propri principi morali, nella necessità di liberamente mantenerli per sé stessi e per gli altri e di tutelarli nei confronti di chi non li rispetta

Il clima sul luogo di lavoro

intimidatorio inteso a imporre soggezione, sottomissione, timore

ostile che ha o denota avversione, diffidenza per qualcuno

degradante che mortifica l'animo, che arreca umiliazione

umiliante che avvilitisce, che fa vergognare e lede la dignità

offensivo: danno morale che si arreca a una persona con atti o con parole

ART. 26 COMMA 2 BIS RIFIUTO O SOTTOMISSIONE AI COMPORTAMENTI MOLESTI

Sono considerati 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 essersi sottomessi

ART. 26 COMMA 3

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 e 2 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.

art. 26 3° comma ter

I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

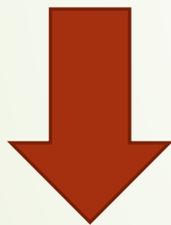
art. 2087 c.c.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

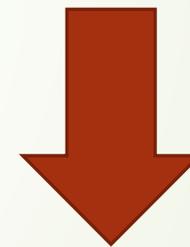
- Datore di lavoro PA



PAP (obbligo ex lege)

**Art. 57 comma 2 D.lgs 165/2001**

Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.



Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo **48** del decreto legislativo **n. 198/2006** (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)

art. 40 onere della prova Processo del lavoro

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.

art. 41 d.lgs 198/2006

Qualora la condotta discriminatoria sia posta in essere da «soggetti ai quali siano stati **accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi di Stato**, ovvero che abbiano stipulato **contratti di appalto** attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione (...) del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto».

Questi soggetti sono poi tenuti ad adottare «le opportune determinazioni» quali «la revoca del beneficio», nei casi più gravi o nel caso di recidiva «l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto».

art. 41 bis d.lgs 198/2006

La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Accordo quadro delle Parti Sociali Europee sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro 26 aprile 2007

1. Introduzione:

... omissis...

Varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- costituire **incidenti isolati** o **comportamenti più sistematici**;
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio clienti, pazienti, studenti, ecc.;
- andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche.

3. DESCRIZIONE

...omissis...

... Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono **ripetutamente** e **deliberatamente** maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro.

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro stipulato in data 25/1/2016 tra Confindustria e CGIL, Cisl e UIL;

Riporta sostanzialmente il contenuto dell'Accordo quadro delle Parti Sociali Europee...ma nella dichiarazione allegata quale bozza per le parti territorialmente competenti si riporta «Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono **ripetutamente** e **deliberatamente** abusi, minacce e/o umiliazione in contesto di lavoro...»

Accordi Assolombarda e OOSS a livello territoriale:

- **Assolombarda Confindustria Milano Monza Brianza e OOSS del 26.4.2016;**
- **Confindustria Pavia e OOSS del 8.6.2018;**

Convenzione (OIL) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019

Ratificata dall'Italia nel gennaio 2021

I. DEFINIZIONI

Articolo 1

1. Ai fini della presente Convenzione:

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.

2. Fatto salvo quanto stabilito ai commi *a)* e *b)* del paragrafo 1 del presente articolo, le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti.

Convenzione (OIL) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019

Ratificata dall'Italia nel gennaio 2021

IV. PROTEZIONE E PREVENZIONE

..... *omissis*...

Articolo 9

Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in **materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere**, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:

- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale;
- b) **l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;**
- c) **l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi** relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

RITI SPECIALI
Art. 36, 37 e 38 D.lgs 198/2006

La Consigliera di Parità (art. 12 ss)

- Provinciali = città metropolitane area vasta
- Regionali

Art. 36 (azione ordinaria)

- ❑ può promuovere il **tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410** del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità;
- ❑ Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su **delega della persona** che vi ha interesse, ovvero di **intervenire nei giudizi promossi** dalla medesima.

Capo II :

- Accesso al lavoro, formazione, promozione e condizioni di lavoro (art 27);
- Discriminazione retributiva (art.28);
- Qualifiche mansioni e progressione (art.29);
- Prestazioni previdenziali e forme pensionistiche (art 30 e 30bis);
- Accesso a impieghi pubblici (art.31):
- Forze armate e corpi speciali e carriere militari (art. 32 e 33 e 34);
- Divieto di licenziamento causa matrimonio (art. 35)

Art. 38 (procedimento speciale)

- ❑ su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità ... il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei **due giorni successivi**, convocate le parti e **assunte sommarie informazioni**, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
- ❑ L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.
- ❑ Contro il decreto è **ammessa** entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti **opposizione** davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Capo II :

- Accesso al lavoro, formazione, promozione e condizioni di lavoro (art 27);
- Discriminazione retributiva (art.28);
- Qualifiche mansioni e progressione (art.29);
- Prestazioni previdenziali e forme pensionistiche (art 30 e 30bis);
- Accesso a impieghi pubblici (art.31):
- Forze armate e corpi speciali e carriere militari (art. 32 e 33 e 34);
- Divieto di licenziamento causa matrimonio (art. 35)

**RITO EX ART. 38 e tutela su i licenziamenti
In particolare su i licenziamenti alla luce della
normativa speciale introdotta con la L. 92/2012 (c.d.
Legge Fornero):**

- procedimento rapido e reintegra;
- Anche ipotesi subordinate di illegittimità del licenziamento;
- Domande diverse «questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro» o comunque TFR...;
- Reintegrazione o nullità di diritto comune;

In particolare su i licenziamenti e disciplina del D.lgs 23/2015:

- **reintegra;**
- Anche ipotesi subordinate di illegittimità del licenziamento;
- Domande diverse «questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro» o comunque TFR...;
- Reintegrazione o nullità di diritto comune;

Art 38 e art 414: rito speciale ed rito ordinario

- Singolo lavoratore / Lavoratrice;
- Consigliera di Parità
- Anche per lavoro autonomo (art. 27 ...È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, **autonoma** o in qualsiasi altra forma, compresi i **criteri di selezione e le condizioni di assunzione**, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o **l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma**»).

IL RISARCIMENTO DEL DANNO

Danni non patrimoniali (pregiudizi a diritti e/o interessi della persona giuridicamente tutelati non aventi rilevanza economica)

- Molestie – lesione del diritto alla dignità della persona
- Danno da discriminazione/molestia: obbligo di allegazione e prova
- Danno in re ipsa?
- quantificazione

RISARCIMENTO DEL DANNO DA MOLESTIE

31

Art. 37 D.lgs 198/2006:

Comma 3: Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, **al risarcimento del danno anche non patrimoniale...**

Comma 4: Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo **oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita**

Art. 38 D.lgs 198/2006:

Comma 1: Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro(omissis).., se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, **oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita**, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Danno in re ipsa ?

- Tribunale di Milano sentenza n. 3488 del 13.4.2010: «...il legislatore abbia espressamente previsto che il danno non patrimoniale sia necessariamente susseguente alla violazione e che il giudice sia demandato solo alla sua quantificazione, esonerando la vittima delle molestie dalla necessità di provarlo».
- Tribunale di Milano, sez. lavoro, ord. dd. 22.03.2012 (proc. n.r.g. 16945/2011): Il giudice ha disposto il riconoscimento in favore del ricorrente del diritto al risarcimento del danno non patrimoniale, quale risultante dall'oggettiva violazione del diritto fondamentale alla tutela della propria dignità e dunque quale danno da discriminazione in sé, e fissato in via equitativa

Diritto antidiscriminatorio UE: principi di effettività / dissuasività / proporzionalità

Art. 18 Dir 2006/54

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o una riparazione **reali** ed **effettivi**, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere **dissuasivi** e **proporzionati** al danno subito. Tale indennizzo o riparazione non può avere un massimale stabilito a priori, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

Art. 25 Dir 2006/54

Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere **effettive**, **proporzionate** e **dissuasive**.

RIPARAZIONE DI TIPO DISSUASIVO

Il legislatore europeo vuole assicurare che alla responsabilità del datore di lavoro consegua una riparazione a favore del lavoratore danneggiato di tipo:

- *REALE*
- *EFFETTIVO*
- *PROPORZIONATO*
- *DISSUASIVO* (CONNESSA A FUNZIONE PUNITIVA)

cosa significa dissuasivo?

Definizione: che ha lo scopo di convincere a non fare o a non dire qualcosa

sinonimi: deterrente, scoraggiante

contrari: esortativo, **incoraggiante**, persuasivo.

Per una reale dissuasione il risarcimento del danno deve **«fare male» «creare vero disagio»**

Effetto dissuasivo contro la discriminazione

- Fatturato della società convenuta 10 miliardi di euro;
- risarcimento del danno pari ad 10 milioni di euro costituisce lo 0,1% del fatturato.

- Ral di un lavoratore pari a 36.000 euro;
- multa da divieto di sosta pari a 36,00 euro costituisce lo 0,1%.

In entrambi i casi somma ritenuta dissuasiva



Effetto dissuasivo contro la discriminazione

- Fatturato del convenuto 10 miliardi di euro;
- Risarcimento del danno pari ad € 10 mila di euro costituisce lo 0,0001% del fatturato.
- Ret di un lavoratore pari a 36.000 euro
- Utilizzando la medesima proporzione la multa da divieto di sosta che costituisca lo 0,0001% della retribuzione dovrebbe essere pari a 0,036 euro.

In entrambi i casi somma ritenuta NON dissuasiva

CASI PRATICI

CASSAZIONE 19.2.2019 n. 4815/2019

Il caso:

Dirigente di azienda ripetutamente offeso e deriso dal legale rappresentante della società, per la sua presunta omosessualità. La condotta si verificava per anni, in presenza di altri colleghi.

- Sul **danno**: no in re ipsa...ma le Sezioni Unite, nella sentenza n. 26972 del 2008, hanno affermato come il **danno non patrimoniale** derivante dalla lesione di diritti inviolabili della persona, come tali costituzionalmente garantiti, è risarcibile - sulla base di una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c. - anche quando non sussiste un fatto-reato, né ricorre alcuna delle altre ipotesi in cui la legge consente espressamente il ristoro dei pregiudizi non patrimoniali, al ricorrere di alcuni requisiti...
- Sulla **condotta** contestazioni della Società alla sentenza della CdA Venezia:
 - non aver colto il carattere scherzoso degli epiteti con cui il legale rappresentante era solito apostrofare il dipendente, in presenza degli altri colleghi e in un clima cameratesco:
 - la mancata reazione del sig. Z. in dette deve essere interpretato come riflesso della irrilevanza e inoffensività della condotta datoriale,
 - Occorre altresì considerare come il sig. Z. fosse rimasto a lavorare alle dipendenze della società per circa dieci anni, arrivando a ricoprire una importante posizione dirigenziale

Sentenza Tribunale di Milano Sez. Lavoro n. 904/2021:

Sulla Responsabilità dell'Azienda ex 2087 c.c:

«...l'irrelevanza del rapporto contrattuale formalmente intercorso tra la società e tale soggetto, tutti i testi hanno confermato che Ivan Agostinelli era una presenza stabile e continuativa all'intero dei locali aziendali, dotato di poteri direttivi, disciplinari e di controllo nei confronti dei dipendenti nonché poteri di tipo gestorio nell'ambito dell'organizzazione aziendale...»;

Sulla definizione di molestie viene citato anche l'accordo quadro europeo del 2007 e l'accordo quadro tra Confindustria e OOSS del 26.1.2016:

«...Si è trattato di comportamenti indesiderati, **non occasionali ma reiterati**, senz'altro idonei a compromettere la sfera sessuale della ricorrente ...Da un lato, infatti, i continui e ripetuti apprezzamenti della sfera esteriore della ricorrente nonché la richiesta di baci e abbracci sono certamente comportamenti che alludono alla sfera sessuale, idonei a creare disagio, pressione psicologica e sofferenza; dall'altro, la ricorrente ha anche fornito la prova che le condotte di (omissis) abbiano assunto una dimensione corporea mediante abbracci indesiderati e non ricambiati »

In tema di danno:

«...deve anche ritenersi provato, mediante presunzioni, che la ricorrente abbia subito un danno non patrimoniale consistito nella sofferenza morale derivante dalla odiosità dei comportamenti e dal loro carattere reiterato e non occasionale...

...ristoro in via equitativa e, ai fini della quantificazione si ritiene di poter utilizzare, quale parametro di riferimento, il valore monetario che le ultime Tabelle del Tribunale di Milano 2021 fissano per la liquidazione del danno non patrimoniale per un giorno di inabilità assoluta pari ad € 99,00 ...»

Sentenza Tribunale di Milano Sez. Lavoro n. 3488/2010:

Il caso:

Lavoratrice (somministrata) subisce molestie sessuali fisiche nel posto di lavoro e conviene in giudizio il molestatore la società di somministrazione e l'utilizzatrice

Sulla responsabilità dell'utilizzatore:

- art. 2087 c.c e 23 del D.Lgs 267/2003 (...utilizzatore osserva nei confronti del prestatore gli obblighi di protezione ed è responsabile della violazione degli obblighi di sicurezza...);
- L'utilizzatrice peraltro non poteva non sapere...

Sulla responsabilità del somministratore:

- Assolta perché non sapeva e non aveva specifico obbligo di tutela

Sulla definizione di molestie viene citato l'art. 26, 2^a comma del D.Lgs 198/2006:

In tema di danno:

«...del resto appare difficile pensare che atti tant umilianti per la persona che li subisca possano non provocarne...

...richiedere alla vittima di fornire la prova della sussistenza di quel danno sia forse umiliante quanto gli atti che aveva in precedenza subito...»

Procede poi ad una quantificazione in via equitativa considerando «...durata...ripetività... gravità».