

# **TI\_GERICHTE 12.2020.119 vom 13. Dezember 2021**

TI Tribunale d'appello, 2021-12-13, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2020.119](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2020.119)

FR: TI\_GERICHTE 12.2020.119 du 13 décembre 2021

IT: TI\_GERICHTE 12.2020.119 del 13 dicembre 2021

## **Erwägungen**

### **E. 1**

AP 1 ha lavorato dal 2007 alle dipendenze di AO 1, associazione ai sensi degli art. 60 segg. CC. Assunta quale soccorritrice diplomata, negli anni ha cambiato funzione e grado di occupazione, in relazione anche allo svolgimento di corsi di perfezionamento professionale nel settore infermieristico, per assumere, da marzo 2012, la funzione di capo intervento livello senior, con un salario mensile base di fr. 3'588,60 oltre indennità, per un'occupazione al 60%. Modificata la posizione della dipendente con un declassamento a soccorritore livello junior, da maggio 2012, il contratto è stato disdetto dalla datrice di lavoro con lettera 14 giugno 2012, con effetto dal 30 settembre 2012 (doc. H). Il 22 giugno 2012 la dipendente ha formalmente contestato la disdetta ritenendola abusiva ai sensi dell'art. 336 CO.

### **E. 2**

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione dinanzi all'Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi (inc. n. 02/2012), con petizione 15 ottobre 2013 AP 1 ha convenuto in giudizio AO 1 chiedendo l'accertamento dell'abusività della disdetta del contratto di lavoro e la condanna della convenuta al pagamento di fr. 21'531,60 oltre interessi a titolo di indennità ai sensi dell'art. 336a CO.

### **E. 3**

Con osservazioni 3 gennaio 2014 la convenuta ha chiesto di respingere le pretese attoree, esponendo i motivi per i quali nulla sarebbe più dovuto alla dipendente. Le parti hanno ribadito le rispettive tesi e domande in occasione del dibattimento del 26 febbraio 2014, così come nelle successive comparse scritte e negli allegati conclusivi al termine della fase istruttoria.

### **E. 4**

Con sentenza 24 agosto 2020 il Pretore ha respinto la petizione, condannando l'attrice alla rifusione di ripetibili. Constatata la disdetta ordinaria da parte della datrice di lavoro, il primo giudice ha negato trattarsi di un licenziamento per rappresaglia (art. 336 CO) non ravvisando alcun legame tra la decisione di interrompere il rapporto contrattuale con la dipendente e le rimostranze da questa esposte alla datrice di lavoro nei confronti del superiore diretto, con relative richieste di protezione della personalità. Il giudizio pretorile ha esaminato la situazione conflittuale sorta tra la dipendente e il superiore gerarchico in questione e dato atto alla convenuta di essersi fatta promotrice di vari incontri per appianare i contrasti, segnatamente in relazione alla diffidenza e all'ostruzionismo che la lavoratrice aveva dimostrato nei confronti del progetto di ristrutturazione aziendale in corso. Il Pretore ha infine concluso che in quanto successo non è ravvisabile alcuna discriminazione basata sul sesso ai sensi della LPar, pur a fronte di espressioni inappropriate utilizzate da un

superiore a riguardo della dipendente.

#### **E. 5**

Con appello 24 settembre 2020, l'attrice ha chiesto la riforma del querelato giudizio nel senso di accogliere la petizione. Con risposta 29 ottobre 2020 la convenuta ne ha postulato la reiezione.

#### **E. 6**

L'art. 308 cpv. 1 lett. a CPC prevede che sono impugnabili mediante appello le decisioni finali di prima istanza, posto che in caso di controversie patrimoniali il valore litigioso secondo l'ultima conclusione riconosciuta nella decisione sia di almeno fr. 10'000.- (cpv. 2). Nella fattispecie tale valore supera pacificamente la soglia testé menzionata. I termini di impugnazione e risposta sono di 30 giorni (art. 311 e 312 CPC). Nel caso concreto l'appello 24 settembre 2020 contro la decisione 24 agosto 2020 è tempestivo, così come è tempestiva la risposta 29 ottobre 2020 dell'appellata.

#### **E. 7**

L'atto di appello deve contenere i motivi di fatto e di diritto sui quali si fonda ed essere motivato (art. 310 e 311 cpv. 1 CPC). L'appellante deve spiegare non perché le sue argomentazioni siano fondate, ma perché sarebbero erranee o censurabili le motivazioni del Pretore. Essa non può dunque limitarsi a proporre una propria tesi e una propria lettura dei fatti, bensì deve offrire critiche puntuali, esplicite e circostanziate, poiché l'autorità di appello dev'essere messa nella condizione di comprendere agevolmente le censure ricorsuali, pena l'irricevibilità delle medesime. Inoltre, la valida contestazione delle considerazioni pretorili presuppone che essa trovi un fondamento nelle allegazioni di prima sede, non potendo nuove tesi e nuovi elementi essere ammessi se non secondo i requisiti degli art. 229 e 317 CPC.

#### **E. 8**

L'appellante espone a titolo preliminare le circostanze salienti relative al processo di riorganizzazione aziendale avviato nel gennaio 2012, le tensioni sorte, i comportamenti inadeguati da lei rimproverati a due superiori, il conflitto che ne è scaturito, la richiesta di tutela rivolta alla datrice di lavoro, la notifica del licenziamento e la conseguente contestazione. Queste allegazioni possono valere tutt'al più quale introduzione e non contengono delle valide censure, poiché sprovviste di qualsiasi riferimento o raffronto con i ragionamenti e le conclusioni pretorili (art. 311 CPC).

#### **E. 9**

L'appellante contesta anzitutto la conclusione del Pretore che non ha ravvisato un legame tra il licenziamento e le rimostranze da lei espresse ai superiori, segnatamente in merito al ruolo e all'atteggiamento assunto dal caposervizio. La disdetta 14 giugno 2012 (doc. H) sarebbe infatti intervenuta dopo pochi giorni dalla richiesta scritta di tutela della personalità (doc. G), ovvero quale reazione abusiva da parte della datrice di lavoro che avrebbe peraltro omesso di far fronte ai suoi doveri di tutela che, viste le circostanze concrete, le imponevano di farsi parte attiva nella comprensione e nella risoluzione dei conflitti sorti. Il Pretore avrebbe a torto dato un peso eccessivo alle resistenze dimostrate dalla dipendente nei confronti della riorganizzazione aziendale, omettendo per contro di considerare che lo scetticismo a questo proposito era generalizzato. A ben vedere, su questo aspetto l'argomentazione dell'appellante risulta poco puntuale in quanto alle censure e di

conseguenza al limite della ricevibilità (art. 311 cpv. 1 CPC). Le critiche mosse non sono comunque atte a sovvertire la decisione pretorile nella misura in cui non ha ravvisato, nei tempi del licenziamento e nel comportamento assunto della datrice di lavoro, gli elementi per considerare abusiva la disdetta ordinaria del contratto di lavoro. In effetti, in termini generali (riservato quanto indicato nei considerandi successivi relativamente a uno specifico episodio), non può essere considerata inadempiente la datrice di lavoro che, come emerge dalle deposizioni di vari testi (cfr. sentenza impugnata pag. 7 consid. 5.2), ha profuso un certo sforzo nella gestione delle resistenze sorte e delle tensioni insite nel processo di riorganizzazione aziendale avviato. Come la stessa appellante sottolinea, un certo scetticismo e la contrarietà ad alcuni aspetti della riorganizzazione in corso non erano infatti una sua prerogativa, ma risultavano assai diffusi tra i dipendenti. L'istruttoria ha permesso di appurare come la datrice di lavoro, per il tramite dei quadri aziendali e con l'ausilio dei consulenti esterni incaricati, abbia promosso incontri per raccogliere il parere dei dipendenti. In tali circostanze l'attrice ha quindi potuto confrontarsi ed esprimere compiutamente un'opinione contraria e la sua forte sfiducia, in modo schietto e non senza una certa tensione, accompagnata da un evidente carico emotivo, recepito e adeguatamente considerato dalla datrice di lavoro (a questo proposito si rinvia ai considerandi seguenti e alle deposizioni 16 aprile 2014 del teste G\_\_\_\_\_ U\_\_\_\_\_, pag. 5, e 14 aprile 2014 del teste S\_\_\_\_\_ D\_\_\_\_\_, pag. 5). Contrariamente a quanto preteso dall'appellante, la decisione di attribuirle in un primo tempo nuove mansioni e di successivamente interrompere il rapporto di lavoro ha una motivazione sostenibile, dipendente dalle circostanze aziendali e da scelte personali della lavoratrice e non può quindi essere considerato atto di ritorsione nei suoi confronti. La coincidenza temporale tra una richiesta scritta di tutela e la data della disdetta non permette da sola, in assenza di ulteriori elementi probanti, di sovvertire questa conclusione. Le censure relative all'abusività della disdetta, siccome atto di ritorsione verso la dipendente, sono pertanto da respingere, nella misura in cui sono ricevibili.

#### **E. 10**

L'appellante rimprovera inoltre al Pretore di non aver ravvisato e adeguatamente considerato l'agire discriminatorio e lesivo della LPar da lei subito, con particolare riguardo all'episodio che ha visto, in occasione di una riunione, il direttore sanitario rivolgerle una battuta sessista, grossolana e imbarazzante, utilizzando l'espressione " ha l'utero " in relazione al rimprovero di non saper gestire lo stress lavorativo. Essendo stata resa verosimile la discriminazione, costituita dal commento subito da parte di un superiore, e non avendo saputo la datrice di lavoro discolarsi, il Pretore avrebbe quindi a torto omesso di rilevare la violazione dell'obbligo di protezione della personalità del lavoratore, incombente all'azienda ai sensi dell'art. 328 CO. La critica alla deduzione pretorile su questo aspetto risulta parzialmente fondata. Alla luce dell'accertamento che ha condotto il primo giudice a ritenere verosimile la circostanza in questione, questi ha infatti a torto minimizzato la rilevanza dell'episodio in relazione all'atteggiamento e al ruolo di chi ha proferito tale frase e del contesto generale in cui si è verificato. Non può pertanto essere condivisa la conclusione pretorile secondo la quale non vi è stato alcun agire discriminatorio o lesivo della personalità ai sensi della LPar che giustifichi un'indennità ai sensi della medesima legge (giudizio impugnato consid. 7 pag. 10).

#### **E. 11**

Il Pretore ha preliminarmente esposto la dottrina relativa alla discriminazione connessa con la molestia sessuale (categoria nella quale rientrano le osservazioni sessiste, i commenti grossolani e le battute inappropriate) e la possibilità del datore di liberarsi dall'obbligo di risarcire dimostrando di aver adottato le misure richieste (giudizio impugnato consid. 7 pag. 8). Parimenti ha menzionato la giurisprudenza dell'Alta Corte in merito all'onere della prova alleviato che permette di considerare presunta l'esistenza di una discriminazione basata sul sesso se la persona che se ne prevale la rende verosimile (l'art. 6 LPar è norma speciale rispetto all'art. 8 CC). Nel suo giudizio il primo giudice ha però ignorato tali criteri omettendo di trarre le debite conclusioni dagli accertamenti eseguiti. Con riferimento all'episodio del 9 maggio 2012, rispettivamente alle parole che il dr. med. \_\_\_\_\_, direttore sanitario e presidente del comitato, avrebbe rivolto alla dipendente, il Pretore ha infatti ritenuto che " alla luce di quanto emerso dall'istruttoria l'attrice ha reso verosimile che il direttore sanitario in riferimento alla sua capacità di gestire lo stress l'abbia apostrofata con 'ha l'utero'. Resta pertanto da verificare se tale espressione rappresenti un'osservazione sessista, commento grossolano o imbarazzante atto a giustificare un risarcimento ai sensi dell'art. 5 cpv. 3 LPar" (giudizio impugnato consid. 7.2 pag. 9). Il primo giudice ha ritenuto verosimile che tali espressioni siano state usate " in una forma familiare e senza connotazione offensiva " e che in tal modo sarebbero state recepite dalla dipendente (giudizio impugnato consid. 7.3 pag. 10). La convinzione pretorile si fonda su un vero e proprio teorema, che ritiene di poter escludere la connotazione discriminatoria sulla base della mancata reazione immediata della dipendente. Seguendo tale logica il Pretore considera addirittura indiziante il fatto che l'attrice " abbia contestato unicamente tale specifico episodio, benché come per ammissione del diretto interessato, \_\_\_\_\_ fosse solito utilizzare un tale linguaggio " (giudizio impugnato consid. 7.3 pag. 10). La conclusione pretorile omette però di considerare, nella connotazione dell'espressione in questione, le circostanze concrete in cui si è verificato l'episodio e il contesto che l'ha preceduto. Il colloquio del 9 maggio 2012 si è infatti tenuto nell'ambito di un'occasione formale, ovvero l'usuale incontro annuo per la valutazione individuale dei dipendenti, che in quella circostanza si inseriva peraltro in un processo di riorganizzazione e valutazione del personale con il supporto di una società di consulenza esterna. Dall'istruttoria è chiaramente emerso il clima di tensione generale preesistente e di forte carico emotivo al momento degli incontri. A questo proposito è eloquente l'esito di un primo colloquio non terminato perché la dipendente " ha avuto delle emozioni forti " (teste S \_\_\_\_\_ D \_\_\_\_\_, verbale 14 aprile 2014 pag. 5). Il teste M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_, responsabile del mandato per la riorganizzazione aziendale, ha riferito di " colloqui con un livello emotivo abbastanza elevato " (verbale 14 aprile 2014 pag. 9). La forte sfiducia della dipendente verso i superiori in relazione alla riorganizzazione era ben nota, come riferito dal teste G \_\_\_\_\_ U \_\_\_\_\_, direttore operativo, che ha menzionato ripetute " reazioni emotivamente intense "(verbale 16 aprile 2014 pag. 5). Pure il doc. F, ovvero la dichiarazione 30 maggio 2012 firmata dal direttore S \_\_\_\_\_ D \_\_\_\_\_ e da G \_\_\_\_\_ U \_\_\_\_\_, attesta un " eccessivo coinvolgimento emotivo emerso nel corso del primo incontro ". Senz'altro rilevanti ai fini di un giudizio sulla natura discriminatoria dell'espressione usata sono altresì il ruolo e la funzione dei presenti a quell'incontro, in particolare di chi l'avrebbe pronunciata, ovvero il dr. med. \_\_\_\_\_ (come visto con il duplice ruolo di presidente del comitato dell'associazione e di direttore sanitario). Presenti erano inoltre il membro di direzione S \_\_\_\_\_ D \_\_\_\_\_ e il consulente aziendale M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_. Alla

luce delle circostanze in cui si è svolto il colloquio, non è pertanto condivisibile l'apprezzamento del Pretore che, facendo astrazione dal contesto specifico, ha intravvisto lo spazio per l'uso goliardico di un'espressione oggettivamente grossolana, imbarazzante e di natura sessista, qualificandola quale battuta in una forma familiare senza connotazione negativa. Se ne deve concludere che in tale specifica circostanza, quale destinataria dell'espressione in questione, l'attrice ha senz'altro subito una molestia rientrante nella definizione dell'art. 4 LPar.

#### **E. 12**

Pur a fronte dell'accertata molestia subita dalla dipendente, per motivi diversi da quanto indicato dal Pretore, la petizione va comunque respinta. Va anzitutto rilevato come l'attrice non abbia fatto uso della facoltà di contestare il licenziamento entro il termine di disdetta (scadente il 30 settembre 2012) in applicazione dell'art. 10 cpv. 3 LPar, l'istanza di conciliazione al preposto Ufficio di conciliazione essendo stata inoltrata solamente il giorno successivo (doc. B). Con l'istanza di conciliazione, così come con la petizione, l'attrice si è peraltro limitata a chiedere di accertare l'abusività del licenziamento e che la convenuta fosse condannata a versare un'indennità ex art. 336a CO. Gli scarni riferimenti alla LPar contenuti nella petizione si sono limitati agli art. 3 e 4 LPar per invocare il divieto di discriminazione, senza accenno alcuno a un'indennità ai sensi dell'art. 5 LPar o alla protezione dal licenziamento di cui all'art. 10 LPar. In sostanza l'attrice ha allegato e reso verosimile il comportamento discriminante, ma non ne ha tratto conclusioni ai sensi dell'art. 5 LPar, omettendo di formulare una specifica richiesta di indennità in applicazione di tale norma. Verosimilmente l'attrice si è determinata in tale modo sulla base dell'erronea convinzione che un tale comportamento del superiore potesse da solo bastare a giustificare un'indennità ai sensi dell'art. 336a CO, norma questa ripetutamente invocata nelle comparse in prima sede e nuovamente posta alla base della domanda di indennità postulata in appello.

#### **E. 13**

A proposito dell'impostazione della causa determinata dall'attrice è utile ripercorrere le allegazioni nel procedimento in prima sede. Il rimprovero di trattamento discriminatorio è stato esposto in modo esplicito con l'atto introduttivo: “ In occasione di tali incontri più di una volta i toni della discussione hanno oltrepassato l'ammissibile, in particolare con riferimento all'art. 328 CO e alla LPar e l'attrice è stata vieppiù sottoposta a pressioni indegne. In tal senso va in particolare detto che il 9 maggio 2012, nell'ambito di un colloquio tenutosi con il dr. \_\_\_\_\_, Presidente del comitato della convenuta, S\_\_\_\_\_ D\_\_\_\_\_, membro della Direzione operativa e M\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_, membro della \_\_\_\_\_ S.r.l., l'attrice è stata esplicitamente accusata dagli stessi di non essere adeguata alla gestione dello stress in quanto, parole testuali, 'ha l'utero'. Tale affermazione è stata in particolare fatta dal dr. \_\_\_\_\_.” (petizione pag. 3, B). Come detto sopra, la domanda di causa si è limitata all'accertamento dell'abusività della disdetta del contratto di lavoro e alla condanna della convenuta al pagamento di fr. 21'531,60 oltre interessi a titolo di indennità ai sensi dell'art. 336a CO. Con le conclusioni, dopo una prima parte dedicata alla questione del vero motivo alla base della disdetta e alla conseguente abusività della stessa, l'attrice ha sviluppato ampie considerazioni in relazione alla discriminazione basata sul sesso da lei subita. Rilevato di aver reso altamente verosimile, sulla base delle deposizioni testimoniali, l'affermazione a suo dire gravemente sessista pronunciata dal dr. med. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ , l'attrice ha sottolineato come ad essere offensivo, agli occhi di una dipendente donna, non sia tanto l'espressione utilizzata quanto il messaggio che essa trasmette, ovvero che l'incapacità di gestire lo stress perché ha l'utero è da intendere quale inadeguatezza proprio in quanto donna, giudizio che " rappresenta inequivocabilmente l'essenza della discriminazione basata sul sesso proibita dalla Costituzione e dalla LPar " (conclusione pag. 7) e come tale atto a giustificare l'accoglimento della richiesta di indennizzo formulata con la petizione. Solo con l'ultima frase dell'allegato (conclusione pag. 8), senza peraltro una spiegazione al riguardo e omettendo di farne menzione nel petitum, l'appellante ha accennato per la prima volta, di sfuggita, all'art. 5 cpv. 4 LPar, tuttavia senza riferimento esplicito alla richiesta della relativa indennità. Ancora con l'allegato di appello, nel ribadire la richiesta di causa azionata, l'appellante la qualifica quale domanda di " indennità ex art. 336a CO " in quanto " vittima di un licenziamento rappresaglia da parte della convenuta (art. 336 cpv. 1 lett. d CO) nonché destinataria di una grave discriminazione basata sul sesso da parte di un membro di quest'ultima (art. 3 e 4 LPar e 328 CO) " (cfr. appello pag. 2 n. 2 a). Ne consegue che la richiesta di indennità, per le modalità con cui è stata formulata dall'attrice, non poteva essere accolta dal Pretore, pur a fronte dell'accertamento di un agire discriminatorio o lesivo della personalità ai sensi della LPar che avrebbe di per sé, se correttamente postulata in causa, potuto giustificare il suo riconoscimento. Anche a questo riguardo le censure dell'appellante non possono trovare conferma.

#### **E. 14**

Visto quanto precede, l'appello dev'essere respinto. Non sono prelevate spese processuali, trattandosi di una causa derivante da un rapporto di lavoro con un valore litigioso inferiore a fr. 30'000.- (art. 114 lett. c CPC). Le ripetibili seguono la soccombenza. Il valore litigioso ai fini di un'eventuale impugnazione dinanzi al Tribunale federale è pari a fr. 21'531,60 e supera pertanto la soglia di fr. 15'000.- prevista dall'art. 74 cpv. 1 LTF. Per questi motivi, decide: 1. L'appello 24 settembre 2020 di AP 1 è respinto. 2. Non si prelevano spese processuali. AP 1 verserà a AO 1 fr. 2'000.- a titolo di ripetibili. 3. Notificazione: - -  
Comunicazione alla Pretura del Distretto di Riviera Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente Il vicecancelliere  
Rimedi giuridici Nelle cause a carattere pecuniario in materia di contratto di lavoro con un valore litigioso superiore a fr. 15'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.