

Squadra Mobile - IV Sezione



Violenze sessuali e Reati in danno di minori

Dott.ssa Patrizia Peroni

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono state oggetto di definizione normativa, in ambito giuslavoristico, a seguito della Direttiva CEE n. 2002/73, che ha fornito la definizione specifica di molestie sessuali in aggiunta a quelle di discriminazione (diretta e indiretta) e di molestie o “mobbing di genere” (descrivendo queste ultime, lo si ricorda, come situazioni in cui si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l’effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo).

In particolare, le molestie sessuali sono definite dalla direttiva menzionata come tutti 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 persona**, in particolare creando, anche in tal caso così come nel mobbing di genere, un **clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo**.

La definizione di molestia sessuale (così come quella di molestia morale) rileva sia sotto un profilo oggettivo, cioè in termini di **verificazione di un dato comportamento oggettivamente indesiderato**, che dal punto di vista soggettivo in quanto volta a perseguire il comportamento avente lo scopo di **ledere la dignità** della persona.

definizione

In ragione di tale ultima caratteristica, la molestia, sia di genere (o mobbing di genere) che sessuale, **si può configurare anche quando non sia ravvisabile un'intenzionalità dell'autore** e attraverso ogni ipotesi di comportamento, purché sia indesiderato: l'elemento soggettivo in capo all'autore della molestia pertanto non assume alcuna rilevanza in relazione alla concreta configurabilità della fattispecie, che può sussistere anche nel momento in cui l'autore della condotta denunciata riteneva che la stessa non costituisse né una forma di molestia, né una forma di molestia a carattere sessuale

definizione

Il legislatore italiano, recependo le linee guida comunitarie, ha statuito che sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ossia “**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” (art. 2 comma 1c del D.lgs. n. 145/2005, ora trasfuso nel d.lgs. 11 aprile 2006, n° 198, o Codice delle Pari opportunità, all’art. 26, comma 2°, che replica pedissequamente la formulazione comunitaria).

definizione

Da una parte, quindi, le molestie in senso lato sono caratterizzate da comportamenti motivati da ragioni riguardanti il genere (art. 26, comma 1°, D.lgs 198/06), quali – frequenti nella casistica giudiziaria –

- la marginalizzazione al rientro della maternità
- il mobbing conseguente al matrimonio
- il mobbing conseguente al rifiuto di un invito a cena, ecc.,

mentre dall'altra le molestie sessuali consistono in comportamenti aventi come contenuto proprio il sesso e la sfera dell'intimità sessuale della persona.

Nell'esperienza concreta, la fattispecie di **molestie sessuali si associa** di frequente ad una più generale situazione di aggressione psicologica del lavoratore inquadrabile nel c.d. **mobbing**. Sono i casi in cui l'atteggiamento persecutorio tenuto nei confronti del lavoratore da parte del datore di lavoro o di altro collega o superiore gerarchico ha trovato origine nel rifiuto opposto alle avances o agli atteggiamenti a connotazione sessuale. La mancata condiscendenza alle richieste di carattere sessuale del superiore gerarchico è ripagata spesso da una **pressione psicologica** e da una sistematica opera di boicottaggio del lavoro svolto nei confronti della vittima, con frequente irrogazione di sanzioni disciplinari e conseguente arresto della carriera, fino ad arrivare alla definitiva estromissione della vittima dal contesto lavorativo, che nel caso di licenziamento assume un carattere discriminatorio e ritorsivo.

definizione

- In generale comunque per molto tempo c'è stata una sorta di sottovalutazione dell'argomento in ambito italiano; la nostra cultura ha talvolta portato a considerare alcuni atteggiamenti "molesti" come complimenti eccessivi, in altri casi la vittima non era stata proprio compresa nel disagio in cui viveva.
- La Commissione Europea sin nel 1991 aveva diramato una Raccomandazione, che però in Italia non era stata affatto recepita.
- Per giungere al Codice sulle pari opportunità si dovrà attendere il 2006 (Decr. Leg. 198/2006)

definizione

Nei casi più gravi tale situazione di molestia **può proseguire anche nella vita privata della persona; si tratta in questi casi di stalking occupazionale**, intendendosi per tale una forma di stalking in cui l'effettiva attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima, ma la cui motivazione proviene invece dall'ambiente di lavoro, dove lo stalker ha realizzato, subito o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing. Sono i casi, ad esempio, in cui il rifiuto di avances non viene accettato dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico della vittima, la quale comincia ad essere “tempestate” di telefonate anche dopo l'orario di lavoro, o pedinata nel tragitto casa lavoro o seguita in ogni spostamento, subendo un pregiudizio alle sue abitudini di vita associato a sofferenza psichica o paura per la propria incolumità.

Gli strumenti di tutela

Prima dell'entrata in vigore delle disposizioni richiamate, ci si è basati sull'attivismo giudiziario volto a definire e individuare le tecniche più appropriate per la tutela del lavoratore o della lavoratrice (nella maggior parte dei casi, purtroppo, tali condotte hanno come vittime proprio le donne), che subiscano comportamenti molesti quali quelli sopra esemplificati.

In assenza di una disciplina specifica infatti, la **giurisprudenza** ha infatti svolto per lungo tempo un ruolo di **supplenza** rispetto al legislatore nell'elaborazione dei precetti giuridici e delle relative sanzioni, richiamandosi principalmente ai generali principi dell'ordinamento che tutelano la dignità e la libertà di autodeterminazione della persona umana.

Strumenti di tutela

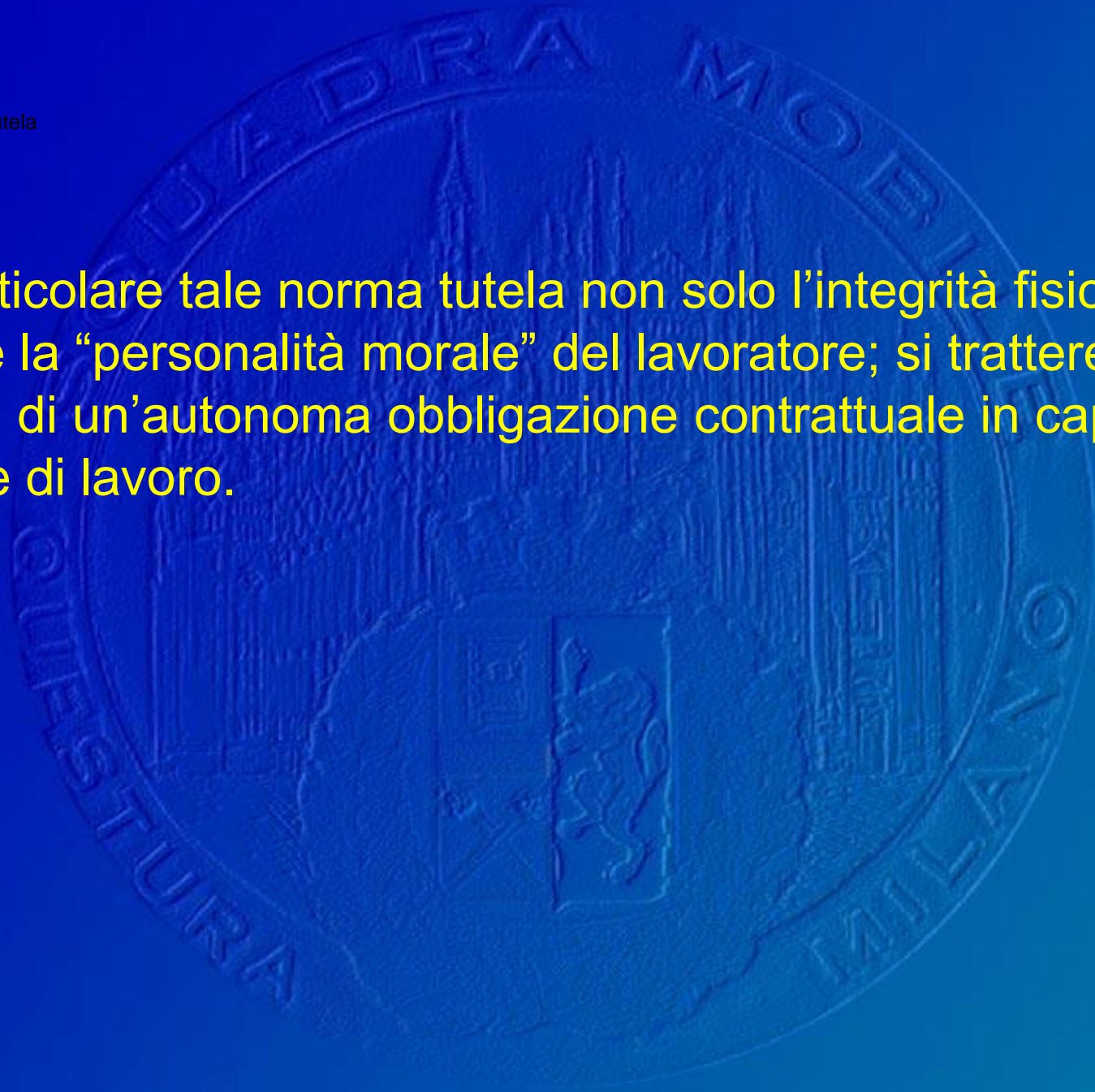
Con riguardo alla configurazione della fattispecie concreta, si è esaminata una vasta casistica dei possibili comportamenti ora tipizzati, almeno in parte, dal legislatore: si va dagli apprezzamenti allusivi, alle battute a sfondo sessuale, dagli inviti a cena tendenziosi alle telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale, dalle proposte di approccio all'approccio tramite baci o toccamenti anche in parti intime.

La **giurisprudenza**, soprattutto di merito, ha svolto dunque una funzione di **guida** alla qualificazione giuridica delle molestie, procedendo attraverso un'analisi sulla gravità e sull'idoneità offensiva dei fatti addebitati alla luce dei diritti fondamentali della persona, come il diritto alla salute (art. 32 Cost) e il diritto alla dignità umana (art. 41 Cost.).

Gli strumenti utilizzati dal giudice per accordare protezione alle vittime di molestie sessuali sono molteplici, seppur di recente istituzione. Le opinioni di dottrina e giurisprudenza si sono orientate prevalentemente nel ricondurre le molestie sessuali poste in essere sul luogo di lavoro alla violazione dell'obbligo di sicurezza e di protezione dei lavoratori ex art. 2087 c.c. – Tutela civilistica.

Strumenti di tutela

In particolare tale norma tutela non solo l'integrità fisica, ma anche la "personalità morale" del lavoratore; si tratterebbe quindi di un'autonoma obbligazione contrattuale in capo al datore di lavoro.



Sul punto la prevalente giurisprudenza, principalmente di merito, ha statuito che se il datore era a conoscenza o doveva ragionevolmente sapere delle molestie e non è intervenuto per far cessare tali condotte, egli non possa esimersi da responsabilità, da cui **deriva il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale per il lavoratore**, data la natura costituzionale dei beni lesi.

In base a tale orientamento, ai sensi dell'art. 2087 c.c. l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa **tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica** ma anche la **personalità morale** dei dipendenti; tale obbligo di protezione impone al datore di lavoro, cui sia noto il compimento di molestie sessuali nell'ambito dell'impresa, di intervenire, adottando tutte le misure, anche di **natura disciplinare** e organizzativa, necessarie a garantire la tutela dei dipendenti.

Con riferimento alla tutela risarcitoria, la giurisprudenza ha accordato alla vittima di molestie sessuali il diritto al **risarcimento di tutti i tipi di danno, compresi quelli non patrimoniali, nelle componenti di danno biologico, morale ed esistenziale.**

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, l'obbligo di risarcire tali danni grava **cumulativamente sia sull'autore del fatto lesivo sia sul datore di lavoro.**

Strumenti di tutela

Nel caso in cui non si possa accertare che il datore di lavoro abbia violato gli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c., la giurisprudenza ritiene che lo stesso potrebbe essere ritenuto responsabile in via extracontrattuale ai sensi dell'art. 2049 c.c. per il fatto illecito commesso dal proprio dipendente nello svolgimento delle funzioni assegnate e in solido con lo stesso. Sotto tale profilo, è stata ammessa la prova liberatoria del datore solo nel caso in cui il dipendente autore del fatto illecito abbia agito con dolo e al di fuori di un rapporto di occasionalità necessaria con le proprie mansioni, ossia qualora l'evento lesivo si sia verificato sul luogo di lavoro solo in via del tutto accidentale e casuale. Infatti, il solo dolo del commesso, di per sé, non esclude il rapporto di occasionalità necessaria con le mansioni affidategli, quando l'illecito venga reso possibile oppure agevolato dal rapporto di lavoro con il committente, il quale quindi ne risponde ai sensi dell'art. 2049 c.c.

Vengono inoltre sanzionati con la nullità, in quanto discriminatori, ai sensi dell'art. 15 della legge 300/1970 nonché ai sensi dell'art. 26, comma 3° del d.lgs 198/06 cit. gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime delle molestie sessuali, qualora vengano adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione a tali molestie.

Naturalmente tali condotte hanno anche precisa connotazione di illecito penalmente rilevante.

Obblighi delle aziende e strumenti di prevenzione

Anche con riferimento a tali temi, così come riguardo al mobbing di genere, merita richiamo, oltre che tutta la normativa già sopra citata, anche quella in tema di sicurezza.

In particolare la legge 123 del 2 agosto 2007 (“Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”) promuove, tra l’altro, la valorizzazione anche tramite rinvio legislativo, **di accordi aziendali, territoriali e nazionali nonché su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi**, che orientino i comportamenti dei datori di lavoro anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente.

Numerosi datori di lavoro si stanno adeguando a tale indicazione, introducendo regolamenti o **codici di condotta** volti a prevenire, tra l'altro, delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

E così, ad esempio, inserire all'interno di un codice etico aziendale la definizione di molestie, declinare una procedura interna di denuncia delle stesse e specificare le sanzioni disciplinari ad esse associate costituisce **un'azione preventiva** ed anche uno strumento di reazione particolarmente incisivo rispetto a tali illecite condotte.

Obblighi delle aziende e strumenti di prevenzione

- Il Decreto Legislativo n° 81 del 9 aprile 2008, e successive integrazioni e modificazioni, all'art. 28 prevede l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, "ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, alle differenze di genere....".
- Il legislatore ha dunque dedicato specifica attenzione e menzione ai rischi collegati alle differenze di genere e tra questi rientrano sicuramente i rischi di patologie legate alle molestie sessuali, la cui valutazione diviene necessaria ed obbligatoria.
- La omissione di tali iniziative o, peggio, la commissione da parte di dirigenti o preposti di azioni specifiche volte a creare situazioni di mobbing anche di genere, e di molestie sessuali (oltre che di altre disfunzioni e derive nelle relazioni di lavoro) espongono l'azienda, eventualmente anche in solido con il dirigente, a possibili azioni di responsabilità ai sensi, principalmente, dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 2013 c.c..

Analogo discorso vale per l'omissione di formazione e di controllo nonché per l'omissione di misure adeguate nel caso in cui il datore di lavoro, il dirigente (o in generale, il superiore gerarchico) apprendano di situazioni di derive gravi del lavoro quali le molestie sessuali e lo stalking occupazionale e non intervengano adeguatamente per impedire il reiterarsi di tali condotte (o, peggio, ne siano i diretti autori): sempre a mente dell'art. 2087 in combinato con il codice delle pari opportunità (d.lgs. 196/1998) possono essere chiamati solidalmente a rispondere dei danni.

Obblighi delle aziende e strumenti di prevenzione

- E' importante ricordare che l'art. 40 D.Lgs. 198/2006 introduce, nell'ambito delle controversie aventi oggetto l'accertamento di condotte discriminatorie e/o di molestie (posto che queste sono equiparate alle discriminazioni fondate sul genere), **un regime probatorio agevolato**, dal momento che per il dipendente sarà sufficiente **allegare elementi idonei a fondare quantomeno una presunzione dell'esistenza delle condotte stesse**; grava invece sul datore di lavoro l'onere della prova circa la insussistenza delle molestie e delle discriminazioni ovvero della sua assoluta ignoranza delle stesse.
- C'è da evidenziare che anche la **contrattazione collettiva** può prevedere delle forme di sanzione a tali comportamenti, ma tale previsione è sembrata per lo più un modo di risolvere il “problema in casa” piuttosto che una tutela rinforzata.
- Nel 2008 è stato istituito presso il Ministero dell'Interno un Forum permanente per le donne vittime di molestie, ma dopo il “cambio di governo” di tale strumento si sono perse le tracce.

Tutela penale

- Nessuna norma del codice penale prevede il perseguimento di questi reati, che vengono fatti ricadere in un ambito piuttosto che in altro a seconda delle modalità concrete.

In pratica si è utilizzato:

- - l'art. 594 c.p. come ingiuria;
- - l'art. 660 c.p. come molestia (ma essendo una contravvenzione, è risultato scarsamente deterrente);
- - l'art. 572 c.p. come maltrattamenti in famiglia, inteso come abuso dell'autorità in capo al superiore gerarchico;
- - art. 610 c.p. come violenza privata
- - l'art. 609 bis come violenza sessuale; è evidente che in quest'ultimo caso, i fatti di reato sono procedibili solo a querela della persona offesa ed vi è un termine per presentare querela di 6 mesi e non di 3.

La previsione di una sanzione penale specifica sarebbe un vero e proprio messaggio etico.

Diversi sono stati i tentativi in tal senso:

Progetto di legge Smuraglia nel 1992, approvato ben 2 volte al Senato, non ha mai trovato maggioranza alla Camera.

Nel 2001 ci ha riprovato Pisapia.

Normativa di riferimento

il primo seme gettato perché si iniziasse a parlare del problema delle discriminazioni in ambito comunitario è il Trattato CEE del 1957, ove si fa riferimento alla parità retributiva; inizia così a formarsi un pensiero sulle manifestazioni delle molestie sessuali.

In Italia le prime basi vengono gettate con la L. 103 del 1977 e

L. 125 del 1991 che tratta delle azioni positive volte alle pari opportunità.

Nel frattempo nel 1988 dall'Europa era giunto il rapporto sulla dignità della donna sul luogo di lavoro e la consapevolezza che le molestie sessuali sono anche costo per le imprese, in termini di produttività, oltre che per le vittime in termini di ansia.

3 le direttive comunitarie (n.215- 216 del 2003 e 145 del 2005) che servono al nostro Paese per stilare il codice di pari opportunità

Le molestie di genere e le molestie sessuali in alcune recenti pronunce della magistratura del lavoro di Milano

Trib. Milano, Sez. Lavoro, sent. 3 novembre 2009, n. 4478, est. Greco: il Tribunale di Milano ha accertato i comportamenti molesti sul piano sessuale, allegati dalla ricorrente, che hanno trovato conferma in sede istruttoria e conseguentemente ha dichiarato la nullità del licenziamento successivamente comminatole, poiché considerato ritorsivo e fondato su ragioni discriminatorie; viene dunque pronunciata condanna ex art. 18 L. 300/1970, e viene riconosciuto il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale, liquidato con riferimento all'indennità tabellare e alle risultanze della CTU.

Le condotte accertate, concretatesi (per quanto riguarda specificamente l'ipotesi di "molestie") in apprezzamenti sull'abbigliamento e sulla "moralità" della lavoratrice, in approcci o tentativi di approccio respinti e in conseguente accanimento sono state ricondotte – correttamente – al disposto dell'art. 26 D.Lgs. 198/2006, quali "comportamenti indesiderati a connotazione sessuale"; né è valso ad escludere la condotta e la responsabilità del datore di lavoro, secondo il Tribunale, il fatto che i convenuti (il legale rappresentante della società e il figlio, autore degli apprezzamenti molesti) li ritenessero semplicemente "atti scherzosi e giocosi": coerentemente con la norma, pertanto, il rilievo è posto solo sulla **percezione** che di tali atti ha la **vittima** delle molestie, pertanto sulla nozione oggettiva di "comportamento indesiderato".

alcune recenti pronunce della magistratura del lavoro di Milano

L'elemento psicologico dell'autore delle condotte molestie pertanto non riceve alcuna valorizzazione, posto che la condotta è considerata da un lato nella sua connotazione soggettiva ed oggettiva, senza che assuma importanza il fatto per cui l'autore delle condotte non avrebbe avuto intenzioni "molestie" né offensive: quello che rileva, ai fini dell'applicazione della disciplina, è la circostanza che tali condotte, che l'agente può anche qualificare come "neutre", se non giocose, siano indesiderate e idonee, nella vittima, a ledere la propria dignità: secondo la sentenza qui richiamata, infatti, lo specifico contenuto di commenti del datore di lavoro circa l'abbigliamento della ricorrente e la valutazione di essi associata circa la dubbia moralità della ricorrente stessa qualifica gli apprezzamenti quali "atti di molestia sessuale", avendo gli effetti propri indicati dall'art. 26, Il comma, D.Lgs. 198/2006.

Dall'accertamento dei fatti e dei danni in capo alla ricorrente, accertati con perizia medica, è poi derivata la dichiarazione della responsabilità solidale del datore di lavoro (ex art. 2087 c.c.) e dell'autore materiale delle condotte (ex art. 2043) al risarcimento dei danni liquidati in applicazione dei valori indicati nelle Tabelle adottate dal Tribunale di Milano.

La sentenza afferma altresì il carattere ritorsivo del licenziamento e la conseguente nullità del provvedimento espulsivo, perché fondato su un motivo illecito, avendo la ricorrente assolto all'onere probatorio, a suo carico, relativo alla sussistenza del rapporto di causalità tra le circostanze allegare e l'intento ritorsivo medesimo (in tal senso, il Tribunale di Milano si rifà alla copiosa giurisprudenza di legittimità in materia di licenziamento ritorsivo, ricordando appunto come sia onere del ricorrente allegare e dimostrare le circostanze e il nesso causale tra motivo - inteso quale circostanza concretamente determinatasi - e provvedimento espulsivo determinato da quella circostanza particolare).

alcune recenti pronunce della magistratura del lavoro di Milano

La sentenza citata ha trovato integrale conferma in sede di appello (CdA Milano, Sez. Lavoro, sent. 20 dicembre 2010, n. 1044, Pres. Castellini, est. Curcio) con la quale la Corte, adita per la riforma della sentenza in primo grado, non soltanto ha confermato la correttezza logica delle motivazioni della sentenza di primo grado, ma ha altresì evidenziato come la prova relativa alle molestie non sia semplice e spesso sia raggiungibile solo attraverso presunzioni relative a condotte reiterate tali da fare “assurgere alla condotta medesima quel carattere di illiceità richiesto dalla norma”. Con riferimento alla fattispecie concretamente sottoposta, pertanto, la Corte ha considerato corretta la valutazione delle testimonianze svolta dal Giudice di prime cure, sia in relazione al contenuto delle testimonianze, che alla luce dell’arco temporale in cui le condotte si sono realizzate.

Inoltre, sempre la Corte d'Appello ha ritenuto altresì corretta la accertata responsabilità in capo, oltre che al materiale autore delle condotte di molestia sessuale, anche del datore di lavoro in quanto sempre le testimonianze si erano rilevate concordi nel confermare la conoscenza della situazione da parte dello stesso datore di lavoro e la sua completa omissione di qualunque provvedimento volto a ripristinare la situazione di tutela della dignità personale e morale del prestatore di lavoro; anzi in particolare la Corte d'Appello evidenzia che il datore di lavoro pur, sapendo, ha sempre “lasciato correre”.

La Corte d'Appello ha altresì confermato la pronuncia in punto di illegittimità del licenziamento, evidenziando come il giudice di primo grado avesse sufficientemente ed esaurientemente motivato la decisione, rilevando come proprio dalle motivazioni del provvedimento espulsivo si potesse ragionevolmente individuare - sempre con un ragionamento probatorio presuntivo - che i motivi del recesso conseguissero alle rimostranze della ricorrente rispetto alle molestie subite.

Da ciò, la Corte afferma che un’interpretazione conforme della Direttiva CEE 73/2002, ancor prima del D.Lgs. 198/2006, art. 26 comma II, deve condurre all’affermazione del carattere discriminatorio di atti - quali il licenziamento - connessi al fattore sesso in questo caso motivo della discriminazione stessa.

alcune recenti pronunce della magistratura del lavoro di Milano

Il diritto della lavoratrice al risarcimento del danno non patrimoniale è ritenuto direttamente conseguente all'accertamento delle condotte illecite e delle violazioni delle norme giuridiche implicate e che il Giudice sia chiamato in tali casi solo alla quantificazione dell'entità del risarcimento, esonerando la vittima delle molestie dalla prova del danno patito (tale conclusione è tratta dalla disposizione contenuta nell'art. 37, III comma, D.Lgs. 198/2006, secondo cui il giudice "provvede" se richiesto al risarcimento del danno non patrimoniale).

La liquidazione del danno è pertanto svolta in via equitativa, in considerazione della entità dei fatti, del clamore, della durata degli stessi: non è richiesta alla ricorrente la prova del danno, fatto discendere dall'accertamento delle condotte illecite (il Giudice non richiama l'art. 40 D.Lgs. 198/2006, che – visto il regime probatorio favorevole, con parziale inversione dell'onere in capo al ricorrente – consente di allegare circostanze da valutarsi complessivamente al fine dell'affermazione delle condotte denunciate).

alcune recenti pronunce della magistratura del lavoro di Milano

Da ultimo, si segnala altresì Trib. Milano, Sezione Lavoro, 19 febbraio 2010, n. 793, est. Mennuni: si tratta di una sentenza parziale, avendo il Giudice optato in questo caso per un accertamento in punto di sussistenza della responsabilità del superiore gerarchico per le molestie.

In particolare, con il ricorso introduttivo veniva chiesto l'accertamento delle condotte in capo al superiore gerarchico di molestie tanto gravi in quanto attuate non solo sul luogo di lavoro, ma portate altresì nella sfera privata della vittima, con telefonate sull'utenza privata, appostamenti sotto casa o alle fermate dei mezzi pubblici.

La responsabilità della società datrice di lavoro, in questo caso, non è stata accertata solo perché intervenuto il fallimento della stessa e per il conseguente stralcio della posizione della società datrice di lavoro.

La sentenza citata, che pure non accoglie la ricostruzione delle condotte descritte in termini di stalking (ciò in quanto fattispecie introdotta nell'ordinamento con legge successiva al deposito del ricorso), ritiene sufficientemente provate le condotte di molestie e di molestie a carattere sessuale: la sussistenza della responsabilità del molestatore (Presidente della società) in questo caso è stata affermata sulla base di una testimonianza diretta e di testimonianze attendibili e concordanti, benché de relato, che hanno riferito sia i racconti della ricorrente che il peggioramento dell'umore (la stessa spesso piangeva sul luogo di lavoro, e questo è stato considerato e valorizzato quale elemento presuntivo a conferma delle condotte di molestie). Inoltre la sentenza pone l'accento, seppur implicitamente, sulla sopra descritta nozione soggettiva in capo alla vittima delle molestie: in particolare afferma che il ruolo di "segretaria personale" dell'autore delle condotte, in capo alla ricorrente, non legittimava "l'inseguimento continuo" che "appare esagerato e non giustificato da ragioni di lavoro".

Anche in questo caso, pertanto, il Giudice ritiene provate le condotte moleste sulla base delle presunzioni dell'esistenza dei fatti qualificati come discriminatori ex art. 40 D.Lgs. 198/2010 al fine dell'accertamento e della dichiarazione della responsabilità contrattuale del convenuto in ordine ai danni subiti dalla ricorrente.