

N. 2836/2019 RG



TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
Sezione Lavoro CIVILE

Il Giudice dott.ssa Sara Manuela Moglia,
sciogliendo la riserva assunta all'esito dell'udienza in data 20 gennaio 2020,, così
provvede:

ORDINANZA.

Con ricorso promosso ai sensi degli artt. 44 Dlgs 286/98 e 4 Dlgs 215/03, i signori
,
e
si sono rivolti al
Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro e, denunciando il carattere
discriminatorio dei comportamenti meglio descritti nel proprio atto, hanno
domandato: l'accertamento di quanto dedotto e l'addebitabilità delle condotte sia alla
società , sia al convenuto ; l'ordine di immediata
cessazione di quanto lamentato e l'adozione di provvedimenti volti alla rimozione
degli effetti, il risarcimento del danno da liquidarsi in via equitativa.

A tal fine hanno dedotto:

-di essere dipendenti della società , so, impiegati, a diverso titolo e con
diverse mansioni, presso il , ro situato all'interno della
Stazione Centrale di Milano (, dopo un periodo di tirocinio, l'8 dicembre
2018 è stato assunto con contratto di apprendistato di 36 mesi ed assegnato al reparto
denominato "bottega"; , anch'ella apprendista dal 1 luglio 2017, svolge
mansioni di cameriera; , prima tirocinante dal mese di novembre 2017 è poi
divenuto apprendista dal 15 maggio 2018 con qualifica e mansioni di apprendista
pizzaiolo).

-di essere vittime di comportamenti discriminatori a motivo della loro razza (si tratta
di cittadini di origine africana e di colore); , ha lamentato di essere stato
insultato da .. (responsabile del reparto bottega) e da
che lo avrebbe anche picchiato unitamente a ..

ha riferito di insulti da parte di .. della collega .. e del
diniego, da parte dei cuochi, di servirle il pranzo; ancora di trattamenti diversi da
parte del sig. .. (coordinatore dei camerieri) nella distribuzione dei compiti
quotidiani.



ha lamentato di essere stato insultato e picchiato da
e hanno poi richiamato l'episodio avvenuto il 26 gennaio 2019
allorchè il sig. i ha costretti a sollevarsi la maglietta spruzzando sul loro
corpo del deodorante, fatto poi ripreso con il telefono cellulare dal sig.
Su tali premesse e sulla base di tali condotte hanno domandato l'invocata tutela.

Si è costituita la società che, in via preliminare, ha eccepito
l'inammissibilità del ricorso in quanto non preceduto dal tentativo di conciliazione;
nel merito, quanto agli insulti ed alle botte, ha respinto ogni accusa contestando la
veridicità degli assunti avversari; quanto all'episodio del 26 gennaio 2019, ha preso le
distanze individuando nei signori e gli unici responsabili.

Si è costituito anche il sig. i, che ha eccepito l'inammissibilità del ricorso per
difetto di legittimazione passiva a suo dire assente per totale insussistenza di condotte
discriminatorie che, avuto riguardo agli insulti e percosse, neppure si sarebbero
realizzate, mentre quanto all'episodio del 26 gennaio 2019, sarebbe avvenuto in un
contesto giocoso e gogliardico.

Dopo l'escussione dei testi ammessi, all'udienza del 20 gennaio 2020 si è svolta la
discussione.

Il ricorso può essere accolto, ma nei limiti e per le ragioni di seguito illustrate.

Come anticipato, i ricorrenti hanno lamentato di essere stati vittima di reiterate
condotte, sia verbali che fisiche, poste in essere con finalità discriminatorie a ragione
della loro etnia.

L'istruttoria svolta ha dato conferma delle espressioni verbali ai danni dei ricorrenti
e o; al contrario, le offese verso la ricorrente e le percosse non
hanno avuto riscontro probatorio.

Il teste (dipendente di dal febbraio al novembre 2017
quale addetto al take way) ha confermato che il sig. era solito chiamare i
ragazzi di colore con l'appellativo "Africani di merda". Ha aggiunto che lo stesso era
anche uso offendere tutti nel senso che, per ciascuno, trovava l'epiteto più
congeniale.

Il Teste (dipendente della società dal dicembre 2017 per circa un
anno e mezzo quale addetto al reparto bottega) ha confermato di aver sentito
dire a e frasi oggetto del punto 17 del ricorso ("negro di merda", "sei brutto
come la morte" "ti rimando in Africa") e, nei confronti , le frasi indicate al
punto 31 ("negro di merda", "Perché siete venuti in Italia" "ti rimando in Africa"
"devo comperare il deodorante per voi").

Ha escluso, invece, l'espressione "morto di fame".



_____ (direttore del ristorante dal 2011 al novembre 2018) ha riferito di non aver sentito _____ profenire le espressioni addebitategli, né di aver assistito alle percosse ai danni di _____

_____ dou, _____ e _____ ir (tuttora dipendenti della società) nulla hanno visto né sentito.

_____ rea ha raccontato di non aver mai sentito _____ offendere _____ e _____ riportando solo di una sua abitudine a dare nomignoli a tutti. Ha riferito di non aver mai visto gesti violenti verso i dipendenti.

A fronte del racconto reso dai testi _____, che hanno confermato le offese verbali, le altre deposizioni, pur non in linea con le deduzioni di parte ricorrente, non offrono una prova positiva che sconfessi quanto denunciato.

Le stesse non sono la dimostrazione che le offese denunciate non vi sono state, ma si sostanziano in un contributo neutro e, come tale, inidoneo sia a dimostrare la sussistenza di un fatto sia a negarne l'esistenza.

Il fatto di non aver visto né sentito _____ profenire le frasi o tenere le condotte denunciate non vale quale prova dell'insussistenza delle allegazioni, quanto come esclusione che le frasi ed i gesti siano avvenuti sotto la percezione dei testi.

Nulla esclude che, in un momento diverso, vuoi per assenza del teste o per sua distrazione, certi fatti possano essere accaduti.

La prova positiva può essere, invece, come detto, ricavata dalla deposizione dei testi e _____

Con riguardo al primo va precisato che lo stesso ha riferito di un'abitudine del sig. _____ ad appellare in tal modo i dipendenti di colore.

La sua deposizione vale, quindi, a corroborare quella del teste _____ in quanto dimostra quale fosse il disprezzo che il sig. _____ avesse nei confronti dei lavoratori di colore.

Le loro deposizioni paiono sincere e genuine e, come tali, attendibili.

Il loro rapporto di lavoro, diversamente dalla situazione degli altri testi (eccetto _____) è cessato; i medesimi non risultano aver ragioni di credito verso la società o altri motivi di astio e ciò neppure verso _____

Il teste _____ ha inteso escludere, tra la gamma degli epiteti, l'espressione "morto di fame" dimostrando così di non essersi limitato a confermare quanto gli veniva letto, ma di aver vagliato i singoli appellativi, confermando solo quelli sentiti senza alcuna volontà di infierire.

Quanto a _____ a, la sua attuale posizione di ex dipendente lo sottrae da sospetti di possibile compiacenza, ma anche per lo stesso, si ritiene, valga il giudizio già più sopra espresso ovvero che il non aver sentito non esclude la sussistenza di fatti accaduti, ma non percepiti.



Quanto sopra detto vale, seppur limitatamente alle offese verbali, per le condotte denunciate dai ricorrenti e

I testi escussi non hanno, invece, confermato né le violenze né le allegazioni della ricorrente ^

Quest'ultima ha lamentato che il sig. ti, rivolgendosi a), avesse proferito la frase: "come fai a far lavorare una ragazza così brutta?", l'espressione è stata smentita dal teste e confermata dal teste /, ma rispetto alla stessa non paiono, tuttavia, esservi profili discriminatori, ma semmai un mero giudizio estetico. Né dal contesto, come ha preteso fare la difesa, possono ricavarsi elementi in tal senso.

Ugualmente ha escluso che la signora si fosse lamentata di una pacca sulla schiena datale da

Nessuno dei testi ha confermato il rifiuto dei cuochi di preparare un piatto alla predetta o di aver sentito proferire frasi del tipo "sei una negretta di merda, non ti posso fare da mangiare" o trattamenti diversi nell'assegnazione dei compiti quotidiani seguiti dall'espressione "non ti do il pass cucina per non farti mettere le tue dite nere sul cibo".

Solo il teste ha raccontato che, in un'occasione, la ricorrente, che aveva chiesto ai pizzaioli una pizza, fu fatta attendere così tanto tempo che alla fine decise di rinunciare al piatto.

Il teste, però ha precisato che la richiesta era stata fatta quando ancora il locale era aperto e i pizzaioli intenti a evadere gli ordini.

Quanto, infine, al litigio con la collega chiamata (.....), il fatto è acclarato, ma nessuno dei testi ha potuto riferire quale sia stata la ragione dell'alterco né se, nel corso dello stesso, siano state proferite, ai danni della ricorrente, frasi razziste quali "africana di merda..".

Al litigio, invero, hanno preso parte solo le due contendenti senza testimoni oculari.

Nessuna importanza può avere l'episodio riferito dal teste (ovvero quando avrebbe fatto cadere la signora) in quanto non oggetto di allegazione di parte.

Per contro, seppur sempre con riferimento ai ricorrenti il video prodotto in atti risulta sufficientemente eloquente ed esplicativo di quanto accaduto il 26 gennaio 2019,.

Nelle immagini, si vede il sig. che, con in mano un deodorante, chiama al suo cospetto, uno per volta, tre dipendenti, due dei quali gli odierni ricorrenti, ordina loro di alzare la maglietta e di alzare le braccia, spruzza sotto le ascelle e sul corpo il prodotto e poi se ne va.



Al secondo (ovvero a o) chiede anche se in casa non hanno il deodorante e gli impedisce di potersi coprire e sottrarre alla ripresa con una cassetta di plastica che gli impone di depositare.

L'improvvisato cameramen (ovvero il sig. :), prima di terminare la ripresa, dice: "Oh Oh disinfezione".

Questi i fatti.

In diritto, i ricorrenti invocano il dlgs 215/2003 sia per quanto concerne la qualificazione delle condotte tenute (a loro dire sussumibili nel concetto di molestie) che per quanto riguarda la tutela applicabile.

L'art. 2 dlgs 215/2003 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) recita:

"1. Ai fini del presente decreto, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;
b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, di seguito denominato: «testo unico».

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo".

Confrontando il dettato normativo con le risultanze probatorie raccolte, ritiene questo giudice che, quantomeno nei confronti dei ricorrenti e e , le condotte tenute dal sig. integrino appieno le molestie di cui al citato art. 2, comma 3.

Gli appellativi utilizzati (chiaramente riferiti alla razza e che accostano all'etnia vari generi di offese) costituiscono, senza dubbio, comportamenti sgraditi, offensivi e umilianti.

È sufficiente invocare il comune sentire, la comune sensibilità per comprendere come appellativi quali "negro di merda", "ti rimando in Africa" realizzino forme di offesa verso persone appartenenti ad altra etnia ed esprimano non solo disprezzo verso la razza ("negro di merda"), ma un sentimento del tutto contrario



all'accoglienza dello straniero anzi espressivo di un atteggiamento di rifiuto ("ti rimando in Africa") che, senza dubbio, ha contribuito a creare un clima di ostilità nell'ambiente lavorativo.

Certamente umiliante è poi l'episodio avvenuto il 26 gennaio 2019.

I fatti sono chiari e comprovati dalle riprese.

Al contrario, non vi è prova dello spirito gogliardico che, a dire del sig. _____ ha animato il gesto né si comprende l'attinenza con un'asserita discussione tra tifoserie, di cui, comunque, non vi è prova idonea.

Le immagini, ma anche il sonoro ritraggono e mostrano il sig. _____ che, con fare e modi assolutamente poco cortesi, chiama al suo cospetto, uno alla volta, i tre dipendenti di colore e li sottopone ad un trattamento umiliante e degradante.

Non si limita ad un gesto, già di per sé censurabile, ovvero quello di spruzzare loro il deodorante, ma ordina di alzare la maglietta e le braccia in un crescendo di atteggiamenti e richieste sempre più offensive.

Al sig. _____ che, per pudore, vistosi ripreso, aveva cercato di schermarsi con una cassetta, ha ordinato, in maniera ancora una volta poco carina, di abbassare il riparo in modo che la scena potesse essere ripresa nella sua totalità e l'umiliazione essere registrata, cristallizzata e, come poi è avvenuto, divulgata.

Che il deprecabile gesto abbia, anche in questo caso, avuto intenti razzisti è evidente dal fatto che, benchè fossero al lavoro anche altri dipendenti, il sig. _____ ha chiamato a rassegna solo i tre di colore; a loro si è rivolto chiedendo se a casa tenessero il deodorante; a loro ha chiesto perché non se lo mettessero.

Va poi escluso che l'episodio sia avvenuto in un contesto di gioco.

Il teste _____ ha raccontato che, quel giorno, _____ lo mandò a prendere il deodorante, prima lo utilizzò per sé e poi lo spruzzò sui ragazzi.

La circostanza comprova poco; evidente è la differenza tra un gesto personale e volontario, quale è quello fatto su se stesso rispetto ad un'imposizione quale è quella subita dai ricorrenti.

L'imposizione poi, sottolineando il mancato utilizzo di un dispositivo igienico, aveva il chiaro intento di evidenziare un difetto di pulizia personale che, vero o falso che fosse, era del tutto inopportuno e che, per i modi utilizzati, ha avuto quale unico intento quello di umiliare i signori _____ e _____ e non certo di salvaguardare l'ambiente lavorativo.



Va poi escluso che il gesto sia avvenuto nell'ambito di una discussione tra contrapposte tifoserie (tifosi del Milan o Inter contro [redacted] i tifosi del Napoli).

La circostanza riferita da [redacted], secondo il quale gli stessi ricorrenti gli avrebbero raccontato che, prima del video trasmesso, sarebbero stati [redacted] e [redacted] a spruzzare il deodorante a [redacted] che avrebbe dovuto recarsi allo stadio per assistere alla partita del Napoli, non risulta credibile.

Anzitutto, sorprende che il sig. [redacted] non ne faccia cenno nella sua difesa; inoltre, il teste [redacted] ha riferito che, dopo aver eseguito l'ordine di andare a comperare il deodorante, fu lo stesso [redacted] a mettersi il prodotto; il teste ha poi escluso che i ricorrenti fossero usi discutere di calcio con il convenuto.

La reazione avuta dai ricorrenti dopo essere stati chiamati al cospetto del sig. [redacted] il fatto che siano stati richiamati uno alla volta esclude poi che il tutto sia sorto in un contesto di gioco.

Seppur le tre persone ritratte sorridono, è evidente che sollevano la maglietta e le braccia in quanto comandati di farlo e l'estremo tentativo di [redacted] di coprirsi denota uno stato di imbarazzo e umiliazione ben poco compatibili con uno spirito giocoso.

Le considerazioni sopra svolte valgono, senza dubbio, a ricondurre le condotte esaminate nell'alveo delle molestie di cui all'art. 2, comma 3, dlgs 215/03.

Quanto alla loro ascrivibilità, non vi è dubbio che le stesse siano soggettivamente riconducibili a [redacted] in quanto autore materiale.

Nel presente giudizio è chiamata a rispondere, tuttavia, anche la società [redacted], datrice di lavoro dei ricorrenti e del predetto.

In diritto, l'art. 2087 c.c. fa obbligo al datore di lavoro di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Non vi è dubbio che tra gli obblighi che la norma impone vi sia anche quello di assicurare ai propri dipendenti un ambiente lavorativo nel quale la persona non sia vittima di soprusi, trattamenti degradanti, umilianti e discriminatori.

[redacted] avrebbe quindi dovuto adottare misure atte a evitare comportamenti del genere di quelli qui denunciati.

Al riguardo, la stessa ha prodotto il proprio regolamento che, al punto 2.2., annovera tra gli obblighi dei dipendenti: un atteggiamento inclusivo, il ripudio di ogni forma di emarginazione e/o discriminazione diretta o indiretta e che al successivo punto 6.2, sanziona gli atti di discriminazione quale che essa siano.



Fermo il regolamento, che denota la condanna della società verso certi comportamenti, non è dato sapere quali siano state le misure adottate dalla società per verificare il rispetto dei predetti precetti da parte dei lavoratori.

Certamente indifferenti sono, a riguardo, sia le iniziative benefiche del fondatore, di cui vi è allegazione, sia la presenza di numerosi lavoratori stranieri anche di colore. Invero, ciò che si contesta non è una condotta materialmente posta in essere dalla società, rispetto alla quale potrebbero valere gesti di contenuto e segno diversi, bensì le condotte dei suoi dipendenti sulle quali avrebbe avuto un obbligo di vigilanza al fine di assicurare un ambiente lavorativo idoneo per tutti indiscriminatamente.

Obbligo di vigilanza che, avendo accertato i fatti di cui si è detto, risulta non essere stato, quantomeno, efficace.

Né la società ha allegato quali indagini abbia svolto allorchè, in occasione dei questionari sottoposti ai dipendenti il 31 gennaio 2019, tre di loro (cfr. doc. 51, 52 e 53) hanno riferito che la signora _____, confidandosi con loro, si era lamentata di un ambiente lavorativo razzista e aveva fatto espresso riferimento a condotte, a suo dire, non consone, tenute da _____

Tali informazioni, pur acquisite dopo i fatti qui denunciati, avrebbe dovuto indurre la società alle opportune verifiche di cui, però, non è dato riscontro.

Il fatto che una persona (il sig. _____), al di là del suo ruolo (i testi lo hanno identificato come il responsabile della pizzeria), reiteratamente, fosse uso utilizzare appellativi certamente razzisti, ma non solo (risulta accertato che fosse avvezzo assegnare nomignoli a tutti), denota come il rispetto del regolamento non fosse prassi per tutti e non lo fosse specie per chi, formalmente o informalmente, ma, certamente, di fatto, aveva un ruolo di responsabile (cfr. le deposizioni).

Benchè non sia emerso che i ricorrenti si siano mai lamentati delle condotte tenute dal signor _____, silenzio le cui ragioni appaiono intuibili e che, comunque ha poi riferito al teste _____ (dipendente della società _____ a attraverso la quale i ricorrenti hanno conosciuto la società _____ a cui ha detto che aveva paura di perdere il lavoro), pare difficile pensare che l'abitudine del signor _____ non sia mai stata percepita.

Il suo comportamento, che avuto poi il suo acme nell'episodio del 26 gennaio 2019, pare espressione di un suo atteggiamento abituale, ovvero quello di sottolineare, deridere e ridicolizzare alcune caratteristiche proprie di alcune persone.

Se verso alcuni utilizzava espressioni più neutre (Milanese o Milanista), verso altri era meno gentile ("cecato" verso chi, evidentemente, aveva problemi di vista) e verso i dipendenti di colore, addirittura, spregevole.



La reiterazione delle condotte pare difficile crederle, possa essere passata inosservata.

Certamente la stessa ha contribuito a generare un ambiente lavorativo non inclusivo, di non accoglienza, respingente verso alcune persone.

Di questo la società deve rispondere.

Nessuna rilevanza ha poi la reazione assunta all'indomani del video e la presa di distanza (comunicato stampa).

Si tratta, invero, di condotta postuma che, in quanto condanna dell'operato altrui, può ritenersi significativa di una mancata partecipazione ai fatti, ma che non assolve da eventuali omissioni che le sono imputate.

Inoltre che può essere stata giustificata da ragioni economico commerciali.

In sede di discussione, il difensore ha sottolineato come la diffusione del video abbia danneggiato l'immagine della società non solo in Italia, ma anche oltre oceano; era, quindi, interesse di essa prendere le distanze dal comportamento del suo dipendente per salvare la propria immagine.

Tentativo che ha cercato di fare anche nel presente giudizio escludendo che il sig. avesse qualche ruolo di responsabile.

La circostanza, del tutto smentita dai testi, risulta, comunque del tutto irrilevante in quanto, anche per quello che si dirà nel prosieguo, lo stesso era un dipendente della società.

Ugualmente del tutto irrilevanti sono le richieste da parte della società ai ricorrenti e finalizzate a sapere quali rimedi la stessa avrebbe potuto prendere per soddisfare le loro pretese di tutela.

Invero, si tratta di domande intervenute dopo i fatti, quindi al più rilevanti per un bonario componimento, comunque, che non possono colmare le precedenti omissioni e neppure possono valere, come sembra aver voluto fare la difesa in sede di discussione, a far ricadere la colpa sui ricorrenti che non hanno dato alcuna indicazione a riguardo.

Non spetta certo ai dipendenti suggerire al datore di lavoro quali misure preventive o repressive dover adottare per evitare situazioni pericolose per la loro salute.

La responsabilità della società trova fondamento giuridico anche nel disposto dell'art. 2049 c.c.-

La norma, come insegna la Suprema Corte, introduce un'ipotesi di responsabilità indiretta e postula l'esistenza di un rapporto di lavoro tra preponente e preposto oltre



che il fatto illecito si sia consumato in presenza di un nesso di occasionalità necessaria tra il lavoro svolto dal dipendente e l'illecito stesso. Si chiede cioè che le mansioni affidate al dipendente abbiano reso possibile o comunque agevolato il comportamento produttivo del danno al terzo (in questo senso Cass. n. 7403 del 2013, Cass. n. 12283/16 e Cass. n. 10445/19).

Nel caso in esame, i fatti sono accaduti sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento dello stesso; la posizione (non è dato sapere se assegnatagli o auto-attribuitasi) di responsabile del reparto pizzeria ha, senza dubbio, posto il sig. [redacted] in una condizione di supremazia gerarchica rispetto ai ricorrenti che, come si vede nel video, gli obbediscono.

Se tra lui e i due ricorrenti non vi fosse stato una disparità di grado, difficilmente [redacted] e [redacted] avrebbero accettato di sottostare all'umiliazione di essere cosparsi di deodorante e di denudarsi.

La società, come detto, ha, più volte escluso qualsivoglia ruolo di responsabile in capo a [redacted].

La circostanza, invece, è stata confermata da parte dei testi.

Ora, sulla base di quanto raccontato, qualora si volesse prestare fede a quanto riferito dalla difesa convenuta, non si potrebbe che concludere che la società non si è neppure premurata di verificare quanto accadeva nel proprio ristorante, ovvero che un semplice pizzaiolo si è arrogato il ruolo di responsabile (capo come lo chiamavano) e che proprio in forza di tale suo ruolo si permetteva di dare ordini ai colleghi.

Proprio tale suo ruolo di vertice gli ha reso possibile fare quanto qui gli viene imputato.

Trattandosi di fatti illeciti commessi nell'esercizio delle sue mansioni o di quelle che la società ha tollerato che fossero, [redacted] va ritenuta responsabile dei fatti ed atti commessi dal sig. [redacted] in forza del disposto dell'art. 2049 c.c..

Quanto alla tutela accordabile ai ricorrenti [redacted], l'art 4 dlgs 215 citato recita:

"1. La tutela giurisdizionale avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 si svolge nelle forme previste dall'articolo 44, commi da 1 a 6, 8 e 11, del testo unico.

2. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite le associazioni di cui all'articolo 5, comma 1.

3. Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile.



4. Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

5. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno di cui al comma 4, che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

6. Il giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di cui ai commi 4 e 5, a spese del convenuto, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale”

La disposizione consente, anzitutto, di ritenere infondata l'eccezione di improponibilità dell'azione giudiziale per mancato esperimento della procedura di conciliazione attesa la natura di facoltà e non di obbligo di tale percorso.

Quanto, invece, ai rimedi, non pare efficace un provvedimento che ordini la cessazione del comportamento, trattandosi, quanto alle condotte del sig. di gesti non più reiterabili per le sue dimissioni e, quanto all'episodio del 26 gennaio 2019, di fatto isolato.

Piuttosto, deve essere ordinato alla società di adottare misure atte a rimuovere gli effetti ed a prevenire ulteriori comportamenti e quindi a sensibilizzare la coscienza dei dipendenti verso tematiche di tutela dei colleghi di diversa etnia.

A tal fine, può essere indicata la realizzazione di un corso al quale siano chiamati a partecipare, obbligatoriamente, tutti i dipendenti e che, con l'intervento di esperti, avvicini gli stessi alle tematiche razziali al fine di educarli al doveroso rispetto di ogni cittadino quale che ne sia la sua provenienza o etnia.

Insufficiente risulta, per contro, la divulgazione di qualsiasi comunicato stante il contenuto del regolamento già in vigore.

La società e il sig. vanno poi condannati al risarcimento dei danni.

Non può essere messo in dubbio, invero, che il comportamento illecito del primo ha cagionato un danno morale ai due ricorrenti, ovvero una sofferenza psichica dovuta alle umiliazioni ed ai soprusi patiti.

L'essere, reiteratamente apostrofato con appellativi pesantemente offensivi e di matrice razzista, l'essere additato come persona che ha scarsa cura della propria igiene personale e che, per tale ragione, viene messo alla berlina, costretto a subire la “disinfestazione”, come l'ha chiamata l'improvvisato regista e, comunque, a diventare protagonista di una clip spregevole ed umiliante sono fatti che, certamente, non possono che lasciare traccia in qualsiasi persona di media sensibilità-

Quanto al quantum si ritiene di applicare il criterio equitativo e di utilizzare, quale parametro una percentuale della retribuzione mensile per il periodo intercorso tra la



loro assunzione e il 26 gennaio 2019 (ultimo gesto denunciato); per [redacted], che ha lavorato prima come tirocinante e poi come apprendista dal giugno 2018, può essere riconosciuta la somma di €2800 corrispondente alla percentuale del 50% del sua retribuzione mensile moltiplicata per sette mesi.

Uguale criterio può essere utilizzato per [redacted] al quale, però vantando un rapporto più lungo, può essere riconosciuta la somma di € 5600.

Nessun risarcimento può essere accordato alla ricorrente [redacted] stante il difetto di prova dei fatti denunciati.

Non avendo acclarato una responsabilità commissiva della società non si ritiene di dover ordinare la pubblicazione della sentenza.

Le spese tra i ricorrenti [redacted] e [redacted] e i convenuti seguono la soccombenza.

Tra la ricorrente [redacted] e i convenuti sussistono giuste ragioni per la compensazione.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso e, per gli effetti, accertati i comportamenti discriminatori posti in essere dal convenuto [redacted] nei confronti dei ricorrenti [redacted] e [redacted], ordina alla società resistente di predisporre un piano di rimozione degli effetti avente per oggetto la realizzazione di un corso obbligatorio per tutti i dipendenti che, con la partecipazione di esperti, avvicini gli stessi alle tematiche razziali al fine di educarli al doveroso rispetto di ogni cittadino quale che ne sia la sua provenienza o etnia.

Condanna, in via tra loro solidale, la società [redacted] e il sig. [redacted] a risarcire ai ricorrenti [redacted] e [redacted] i danni patiti con la corresponsione al primo della somma di € 600 ed al secondo di € 1200.

Rigetta il ricorso proposto da [redacted]

Condanna i convenuti [redacted] alla rifusione delle spese processuali sostenute dai ricorrenti [redacted] e [redacted] che vengono liquidate in complessivi € 4000 oltre accessori con distrazione in favore dei difensori antistatari.

Compensa le spese di lite tra la ricorrente [redacted] e i convenuti.

Così deciso in Milano il 23 gennaio 2020

Il Giudice del lavoro
dott.ssa Sara Manuela Moglia

