

INTERVENTO DELL'Avv. FRANCESCA ROMANA GUARNIERI

Vorrei davvero ringraziare NOI RETE DONNE per aver organizzato questo interessante incontro e, in particolare, Daniela Carlà e Mussi Bollini per l'invito a partecipare per analizzare brevemente un caso concreto di cui mi sono occupata nella mia attività di avvocatessa giuslavorista tra quelli più interessanti trattati nell'ambito delle molestie e delle molestie sessuali.

Si tratta di un caso che è stato recentemente deciso dalla Sezione Lavoro del Tribunale di Torino e che penso possa essere significativo perché paradigmatico dei principali problemi giuridici che si trova ad affrontare il lavoratore o, più spesso, la lavoratrice molestata (e di conseguenza l'avvocato o l'avvocata che la rappresenta in giudizio). Si tratta di un provvedimento interessante, poi, perché mostra l'importanza delle tutele offerte dalla normativa antidiscriminatoria e dalla sua interpretazione elaborata, nel corso del tempo, dalla giurisprudenza.

Il caso riguarda una lavoratrice, dipendente di un'impresa di pulizie e addetta all'appalto di un importante ente pubblico che aveva subito gravissime condotte moleste da parte di un superiore gerarchico. In particolare, oltre ad essere stata oggetto di reiterati epiteti, offese e minacce (anche legati alla fine della loro relazione sentimentale) ed essere stata destinataria di telefonate con frequenza quasi quotidiana e di contenuto intimidatorio, la lavoratrice aveva riferito che in due occasioni il suo capo le aveva impedito l'uscita dallo spogliatoio, ostruendole la porta e, rimasto solo con lei si era masturbato. Quindi una pluralità di eventi di estrema gravità

In seguito alla denuncia dei comportamenti da parte della lavoratrice nei confronti dell'azienda e all'intimazione a compiere ogni opportuno intervento volto alla cessazione di tali ingiustificabili e gravissime molestie, la società aveva ritenuto di trasferire la lavoratrice in un altro appalto ed assegnarle un diverso orario di lavoro con un'articolazione frazionata, motivando il trasferimento come l'unica soluzione idonea a garantire la cessazione delle condotte moleste.

In seguito all'instaurazione di un giudizio ai sensi dell'art. 38 cod.par.opp., il Tribunale: ha accertato la discriminatorietà del provvedimento datoriale di assegnazione alla nuova sede, adottato in conseguenza della denuncia, da parte della lavoratrice, dei comportamenti molesti e ha ordinato alla datrice di lavoro di riassegnare la lavoratrice presso la sede e con l'articolazione originaria.

Questo provvedimento ritengo sia interessante sotto diversi profili (che non abbiamo il tempo di analizzare in questo incontro). In particolare però, dal punto di vista lavoristico, è significativo perché ci mostra che i casi di violenza e molestie sul luogo di lavoro coinvolgono sempre tre figure, tutte titolari di diritti che devono essere tutti garantiti e cioè la lavoratrice molestata (o più raramente il lavoratore), l'autore o l'autrice della molestia (collega o superiore gerarchico della vittima delle condotte) e il datore di lavoro. Laddove però il trattamento da parte della datrice di lavoro possa essere considerato sfavorevole e costituisca una reazione ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto della parità di trattamento

(come nel caso che abbiamo rapidamente analizzato), allora il provvedimento avrà certamente natura discriminatoria ai sensi art. 26,3° comma cod.par.opp..