



---

**ADiM BLOG**  
**Aprile 2020**  
**OSSERVATORIO DELLA GIURISPRUDENZA**

---

Tribunale di Milano, sez. lav. civ., ordinanza del 24 gennaio 2020, n. 2836

***Molestie razziali sul luogo di lavoro. La responsabilità del datore per le molestie  
perpetrate da un dipendente a danno dei colleghi di origine africana***

***Maria Teresa Ambrosio***

Dottoranda di ricerca  
Università degli Studi del Molise

***Parole chiave***

*Lavoro – Molestie razziali – Obblighi del datore ex art. 2087 c.c. – Responsabilità indiretta ex art.  
2049 c.c. – Risarcimento del danno*

***Abstract***

*Con l'ordinanza n. 2836 del 24 gennaio 2020, il Tribunale di Milano, sezione Lavoro, ha ritenuto responsabile la società datrice – in solido con il proprio dipendente – per le molestie razziali perpetrate da quest'ultimo nei confronti di altri dipendenti di origine africana, avendo la società omesso di adottare misure idonee volte ad evitare detti comportamenti in violazione degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. La società datrice, altresì, ha risposto dell'illecito commesso anche in forza dell'art. 2049 c.c. a nulla rilevando che il dipendente non sia stato formalmente inquadrato come superiore delle vittime. Il Tribunale ha considerato sufficiente che i colleghi lo abbiano percepito come tale, che le mansioni a lui affidate (o dalla società tollerate) abbiano reso possibile o agevolato il comportamento lesivo e che comunque il comportamento illecito abbia creato un ambiente lavorativo non inclusivo e di non accoglienza.*

## A. FATTI DI CAUSA E DECISIONE

### *1. La vicenda all'esame del Tribunale*

L'ordinanza in commento trae origine dal ricorso – promosso ai sensi degli artt. 44 D.lgs. 286/98 e 4 D.lgs. 215/2003 – avverso la società datrice e il suo dipendente, responsabile del reparto pizzeria, da parte di tre dipendenti di origine africana che hanno lamentato di essere stati vittima, sul luogo di lavoro, di reiterate condotte sia verbali sia fisiche poste in essere con finalità discriminatorie a ragione della loro etnia.

In particolare, due dei ricorrenti hanno lamentato insulti e percosse richiamando anche un episodio avvenuto il 26 gennaio 2019 quando il convenuto ha costretto loro a sollevare la maglietta e le braccia per spruzzare sul corpo di entrambi un deodorante mentre un altro dipendente, con il telefono cellulare, riprendeva l'accadimento. La terza ricorrente, invece, ha riferito di insulti da parte di una collega e di trattamenti diversi che le venivano riservati dal coordinatore dei camerieri nella distribuzione dei compiti quotidiani.

Dinanzi al Tribunale di Milano, evidenziando il carattere discriminatorio dei fatti sopra descritti, i ricorrenti hanno domandato: *a)* l'accertamento di quanto dedotto e l'addebitabilità delle condotte sia alla società datrice sia al dipendente, responsabile del reparto pizzeria; *b)* l'ordine di immediata cessazione di quanto lamentato e l'adozione di provvedimenti volti alla rimozione degli effetti; *c)* il risarcimento del danno da liquidarsi in via equitativa.

La convenuta società, contestando in via preliminare l'ammissibilità del ricorso perché proposto senza prima procedere al tentativo di conciliazione, nel merito ha respinto ogni accusa contestandone la veridicità; inoltre, la stessa non ha ritenuto addebitabile a sé l'episodio avvenuto il 26 gennaio 2019, individuando come unici responsabili due dei suoi dipendenti.

Il convenuto ha eccepito nella sua difesa l'inammissibilità del ricorso per carenza di legittimazione passiva per totale insussistenza di condotte discriminatorie, replicando anche che l'episodio del 26 gennaio 2019 era avvenuto in un contesto giocoso e goliardico.

### *2. La decisione del Tribunale*

Innanzitutto, in forza dell'art. 4 D.lgs. 215/2003, il Tribunale ha ritenuto infondata l'eccezione di improponibilità dell'azione giudiziale per mancato esperimento della procedura di conciliazione attesa la natura solo facoltativa e non obbligatoria di tale strumento.

In secondo luogo, l'escussione dei testi ha dato conferma delle espressioni verbali formulate dal responsabile convenuto ai danni dei due ricorrenti. Ugualmente chiari e comprovati dalle riprese sono risultati i fatti accaduti il 26 gennaio 2019. Dal confronto del dettato normativo con le risultanze probatorie, il Tribunale ha ritenuto che le condotte verbali e i fatti materiali siano idonei ad integrare le molestie razziali di cui all'art. 2, comma 3, D.lgs. 215/2003. Le offese verso la ricorrente e le percosse, invece, non hanno avuto alcun riscontro probatorio

pertanto, solo per tali aspetti, il ricorso è stato rigettato.

Tuttavia, anche la società datrice è stata chiamata a rispondere di quanto denunciato e provato dalle risultanze istruttorie. Il Tribunale di Milano, infatti, facendo leva sugli articoli 2087 e 2049 c.c., ha statuito che «il datore di lavoro risponde ex art. 2049 c.c. delle molestie poste in essere da un suo dipendente che offende i colleghi con frasi e comportamenti razzisti, a nulla rilevando che questi non sia stato formalmente inquadrato come superiore delle vittime; è invece sufficiente che i colleghi lo percepiscano come tale, che le mansioni a lui affidate abbiano reso possibile o agevolato il comportamento lesivo e che comunque detto comportamento abbia creato un ambiente lavorativo non inclusivo e di non accoglienza».

Il Tribunale ha dunque accolto il ricorso e, per gli effetti, ha condannato in solido la società datrice e il responsabile del reparto pizzeria al risarcimento del danno non patrimoniale patito dai ricorrenti, oltre ad ordinare alla società di predisporre per tutti i dipendenti un corso obbligatorio, svolto da personale esperto, finalizzato alla educazione al rispetto di ogni cittadino quale che ne sia la provenienza o l'etnia.

## **B. COMMENTO**

L'analisi della decisione del Tribunale di Milano in materia di molestie razziali sul luogo di lavoro risulta particolarmente interessante almeno per i seguenti aspetti.

### ***1. Sulle risultanze probatorie***

Interessanti sono le argomentazioni utilizzate dal Giudice che hanno escluso l'attendibilità di alcune prove testimoniali. Nello specifico, mentre alcuni testimoni hanno dichiarato di aver sentito il convenuto proferire offese a sfondo razziale, anche attraverso l'uso abituale di appellativi denigranti, altri hanno al contrario riferito di non aver mai sentito proferire le espressioni addebitategli.

Per il Tribunale, queste ultime deposizioni non offrono una prova positiva che sconfessi quanto denunciato ossia non sono la dimostrazione che le offese denunciate dai ricorrenti non vi sono state ma, ha precisato il Giudice, rappresentano un contributo neutro dunque inidoneo sia a dimostrare la sussistenza di un fatto, sia a negarne l'esistenza. Non aver sentito proferire le frasi o non aver visto le condotte denunciate non proverebbe l'insussistenza delle stesse ma varrebbe solo ad escludere che quanto denunciato sia avvenuto sotto la percezione dei testi, fermo restando che in un momento diverso, per assenza del testimone o per una sua distrazione, certi fatti possano essere accaduti. Sul punto conclude il Tribunale che «il non aver sentito non esclude la sussistenza di fatti accaduti, ma non percepiti».

La prima parte della sentenza riguarda, dunque, l'accertamento della fondatezza delle accuse avanzate dai ricorrenti. Dalle risultanze probatorie raccolte, quantomeno nei confronti dei due ricorrenti, le condotte verbali possono essere sussunte appieno nelle molestie di cui

all'[art. 2, comma 3, D.lgs. 215/2003](#). Infatti, gli appellativi utilizzati (e chiaramente riferiti alla 'razza') dal responsabile del reparto pizzeria hanno costituito comportamenti umilianti, degradanti e offensivi che hanno violato la dignità delle persone offese.

Non può definirsi 'goliardico' (come ha invece sostenuto il convenuto nella sua difesa) bensì umiliante l'episodio del 26 gennaio 2019 che il Tribunale ha ricondotto nella fattispecie di cui al citato art. 2. Il gesto compiuto – scaturito da un crescendo di atteggiamenti e richieste sempre più offensive – ha avuto, per il Giudice del lavoro che ha deciso il caso, un chiaro intento razzista. Nonostante nel giorno dell'accadimento fossero al lavoro anche altri dipendenti, il responsabile ha chiamato solo quelli di colore volendo evidenziare in questi un difetto di igiene personale, umiliandoli, soprattutto per le modalità con cui il gesto è avvenuto.

Inoltre, contro la tesi avversaria, a nulla sarebbe valsa la reazione dei ricorrenti che dal video apparivano sorridenti. Secondo il Tribunale, i ricorrenti hanno obbedito all'ordine di sollevare la maglietta e di alzare le braccia solo in quanto comandati dal convenuto, percepito come superiore gerarchico, e il tentativo di coprirsi di uno dei ricorrenti non può non denotare uno stato di imbarazzo per nulla compatibile con uno spirito giocoso.

## ***2. Sull'art. 2087 c.c. ovvero sull'obbligo del datore di assicurare un ambiente lavorativo inclusivo e accogliente***

Le considerazioni svolte hanno certamente consentito al Tribunale di ricondurre soggettivamente le condotte verbali, nonché l'avvenimento del 26 gennaio 2019, al responsabile del reparto pizzeria identificato come l'autore materiale dei fatti. Invero – come si vedrà in seguito – tra gli aspetti più interessanti della ordinanza in commento spiccano le motivazioni rese dal Giudice a supporto della sua pronuncia di condanna della società datrice.

Procedendo con ordine, la disposizione del codice civile sancita nell'art. 2087 fa obbligo al datore di lavoro di adottare le misure necessarie a tutelare la integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro. Tra gli obblighi vi è anche quello di assicurare ai lavoratori dipendenti un ambiente lavorativo in cui la persona del lavoratore non sia vittima di atteggiamenti e/o trattamenti degradanti, umilianti e discriminatori.

Alla luce di tali considerazioni, alla società datrice è stato rimproverato di non aver adottato misure atte a evitare comportamenti come quelli denunciati. Il Tribunale, infatti, ha rilevato che, fatto salvo un regolamento della società (che la stessa ha prodotto in giudizio) che annovera tra gli obblighi dei dipendenti quello di tenere un atteggiamento inclusivo e di ripudiare forme di discriminazioni e/o di emarginazione sanzionabili, non risultano esservi altre misure adottate per verificare il rispetto dei predetti precetti da parte dei suoi dipendenti.

A tale proposito, devono considerarsi indifferenti sia le allegate iniziative benefiche del fondatore, sia la presenza di numerosi lavoratori stranieri e di colore nella società stessa. Il

motivo di tale irrilevanza deriva dal presupposto che ciò che è stato contestato non è una condotta materialmente posta in essere dalla società (rispetto alla quale potrebbero valere tali allegazioni) bensì le condotte dei suoi dipendenti sulle quali la società avrebbe avuto un obbligo di vigilanza per assicurare un ambiente lavorativo che non risultasse discriminatorio ai dipendenti.

Per le stesse ragioni, oltre ad altre di tipo economico-commerciali, deve ritenersi irrilevante il comunicato stampa con il quale sempre la società ha preso le distanze dall'episodio del 26 gennaio 2019. Invero, si è trattato di condotta postuma che non la assolve dalle omissioni a suo carico, ripetute anche quando, in occasione di un questionario sottoposto ai dipendenti, la società ha omesso di svolgere le opportune verifiche pur essendovi state lamentate sui comportamenti discriminatori di alcuni dipendenti a danno di altri.

In ultimo, le condotte reiterate e ascrivibili al responsabile del reparto pizzeria, denotano non solo come il rispetto del regolamento della società non rappresentasse una prassi per i dipendenti, ma anche che difficilmente esse siano passate inosservate o non percepite. Proprio la reiterazione di tali condotte, resa possibile dalla omissione dell'obbligo di vigilanza a carico della società, «ha contribuito a generare un ambiente lavorativo non inclusivo, di non accoglienza, respingente verso alcune persone». Di questo, la società è stata chiamata a rispondere.

### ***3. Sulla responsabilità indiretta del datore per le molestie cagionate da un suo dipendente a danno di colleghi di origine africana***

Il fondamento giuridico della responsabilità della società datrice è stato individuato anche nel disposto dell'art. 2049 c.c.

Richiamando alcune pronunce della Suprema Corte, il Tribunale ha fatto riferimento ad una ipotesi di responsabilità indiretta che ha tra i presupposti l'esistenza di un rapporto di lavoro tra preponente e preposto e il nesso di occasionalità necessario tra il lavoro svolto dal dipendente e l'illecito commesso dallo stesso: le mansioni affidate al dipendente devono aver reso possibile o comunque agevolato il comportamento che ha determinato il danno al terzo.

Nel caso di specie, l'episodio e le condotte verbali discriminatorie sono avvenuti sul luogo di lavoro durante lo svolgimento dello stesso, e il ruolo di responsabile del convenuto ha senza dubbio posto quest'ultimo in una posizione di supremazia gerarchica rispetto ai ricorrenti. Se non vi fosse stata una disparità di grado difficilmente, come ha rilevato il Tribunale, i ricorrenti avrebbero obbedito all'ordine del responsabile di sollevare le magliette per spruzzare il deodorante.

Nonostante la società abbia cercato di escludere qualsivoglia ruolo di responsabile in capo al convenuto (circostanza invece confermata dai testi), il Tribunale ha ritenuto tale eccezione ugualmente irrilevante in quanto, in ogni caso, resta il fatto che essa non abbia verificato quanto accadeva nel proprio ristorante ossia che un proprio dipendente si aggiudicasse, di fatto, un potere gerarchico. In conclusione, si tratterebbe comunque di fatti illeciti commessi

nell'esercizio delle mansioni del convenuto «o di quelle che la società ha tollerato che fossero».

La decisione che qui si commenta rileva, dunque, non tanto per la condanna della società al risarcimento del danno per fatto commesso dal suo dipendente nello svolgimento delle sue mansioni (dettame previsto già in altre sentenze – [Cass. Civ., sentenza del 15 ottobre 2015, n. 20924](#)), quanto piuttosto per le motivazioni addotte dal Giudice circa l'irrilevanza che il ruolo di responsabile sia stato o meno attribuito formalmente al convenuto ai fini della responsabilità della società. Per meglio dire, non rileva – a discolpa del datore – che questi non sia stato formalmente inquadrato come superiore delle vittime; è invece sufficiente che i colleghi lo percepiscano come tale, che le mansioni da lui svolte abbiano reso possibile o agevolato il comportamento lesivo e che comunque detto comportamento abbia creato un ambiente lavorativo non inclusivo e di non accoglienza.

Sul versante della tutela, altrettanto degno di nota è il provvedimento deciso dal Giudice. Non potendo ordinare la cessazione del comportamento, trattandosi di condotte non più reiterabili date le dimissioni del convenuto, il Tribunale ha fatto ordine alla società di adottare misure atte a rimuovere gli effetti e a prevenire ulteriori comportamenti sensibilizzando i dipendenti alle tematiche della multiculturalità e della parità di trattamento delle persone a prescindere dalla diversa etnia o nazionalità. A tale scopo è stata indicata la realizzazione di un corso al quale i dipendenti devono partecipare per essere educati al doveroso rispetto di ogni cittadino quale che sia la sua provenienza o etnia. Sembra essere questo un importante passo in avanti compiuto in materia di diritto antidiscriminatorio sul luogo di lavoro. Infine, riconosciuto il danno morale subito dai ricorrenti a causa del comportamento illecito del convenuto, il Tribunale – per le motivazioni di cui si è detto – ha condannato sia la società datrice di lavoro sia il dipendente al risarcimento del danno in solido tra loro.

### C. APPROFONDIMENTI

#### **Per consultare il testo della decisione:**

[Trib. Milano, sez. Lav. Civ., ordinanza del 24 gennaio 2020, n. 2836](#)

#### **Giurisprudenza:**

- Cass. Civ., sez. III, [sentenza del 15 giugno 2016, n. 12283](#)

- Cass. Civ., sez. III, [sentenza del 15 aprile 2019, n. 10445](#)

#### **Dottrina:**

- M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: il quadro comunitario e nazionale*, Milano, 2007

- M. BARBERA, A. GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino, 2020

- D. IZZI, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli, 2005

- E. TARQUINI, *Le discriminazioni sul lavoro e la tutela giudiziale*, Milano, 2015

**Ulteriori atti e materiali:**

- [Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215. Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica](#)

- [Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina della immigrazione e norme sulla condizione dello straniero](#)

- M.T. AMBROSIO, *Discriminazioni razziali ed etniche nelle aule di giustizia: le questioni aperte*, in [Menabò di Etica e Economia, n. 69, 17 settembre 2017](#)

**Per citare questo contributo:** M.T. AMBROSIO, *Molestie razziali sul luogo di lavoro. La responsabilità del datore per le molestie perpetrate da un dipendente a danno dei colleghi di origine africana*, ADiM Blog, Osservatorio della Giurisprudenza, aprile 2020.