



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE D'APPELLO DI TORINO**  
**SEZIONE LAVORO**

Composta da:

Dott. Rita MANCUSO

PRESIDENTE Rel.

Dott. Patrizia VISAGGI

## CONSIGLIERE

Dott. Caterina BAISI

## CONSIGLIERE

ha pronunciato la seguente

## SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al n.ro **4 /2017 R.G.L.**

promossa da:

CF e Partita IVA

██████████ in persona del l.r. pro-tempore

rappresentata e difesa dall'avv. Luca Pellicelli ed elettivamente domiciliata in Torino, Via Calabria n. 46, presso lo studio dell'avv. Barbara Arena giusta procura in atti

**APPELLANTE**

## CONTROL

██████████ c.f. ██████████, rappresentata e difesa dagli avv. Simona Lonterni e Luigia Di Giovine, elettivamente domiciliata presso lo studio della prima in Torino, C.so Vittorio Emanuele II n. 162, per procura in atti

**APPELLATA**

**Oggetto: Risarcimento danno.**

**CONCLUSIONI**

**Per l'appellante:** come da ricorso depositato il 3.1.2017.

**Per l'appellato:** come da memoria depositata il 22.9.2017.

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso depositato il 23.12.2014 diretto al Tribunale di Torino ██████████ conveniva in giudizio la ██████████ e ██████████ esponendo: - di avere lavorato come lavoratrice subordinata con mansioni di Operatrice Socio-Sanitaria alle dipendenze della ██████████ sin dal 27.2.2009 e di essere stata addetta al reparto Hospice sito al 2° piano del presidio di Via ██████████ osservando tre turni di lavoro (7-14, 14-21 e 21-7); - che dal 4.1.2010 era stata addetta, temporaneamente e per alcuni turni, anche al reparto Lunga Degenza sito al 3° piano del medesimo presidio; - che proprio il 4.1.2010, nel corso del turno 14-21, aveva subito violenza sessuale da parte di tale ██████████ che operava presso il reparto L.D. come infermiere ed a cui, quindi, era subordinata gerarchicamente; - di avere portato a conoscenza della violenza subito sia alcune colleghe che, successivamente, il 7.1.2010, la sua diretta superiore, cioè l'infermiera ██████████ e la Direttrice



della [REDACTED] a cui aveva chiesto di cambiare reparto e comunque di essere messa in condizione di non dover mai incontrare il [REDACTED] nel posto di lavoro; - che dall'8.1.2010, essendo gravemente turbata per quanto accadutole, era stata assente in malattia, assenza che s'era protratta ininterrottamente fino al 4.10.2010 allorchè aveva rassegnato le dimissioni per giusta causa, non ricevendo dalla [REDACTED], nonostante le ripetute richieste, adeguata tutela per la sua integrità psico-fisica; - che il 22.1.2010 aveva sporto querela nei confronti del [REDACTED], il quale con sentenza del Tribunale di Torino del 2.2.2012, poi confermata in appello con sentenza del 12.3.2013 divenuta irrevocabile, era stato condannato per il reato di cui all'art. 609 bis c.p.; - di avere accusato, dopo il fatto del 4.1.2010, depressione ed ansia ed avere così assunto terapia farmacologica ed essersi sottoposta a diverse sedute di psicoterapia.

Tanto in sintesi premesso, la ricorrente deduceva : 1) che la [REDACTED] ai sensi dell'art. 2087 c.c., doveva esser ritenuta responsabile dei danni da lei subiti in conseguenza della mancata predisposizione, sia prima della violenza che successivamente, di adeguate misure di protezione volte a tutelare la sua integrità psico-fisica; 2) che la [REDACTED] doveva ritenersi responsabile anche in via indiretta, insieme al [REDACTED], della violenza da lei subita ai sensi dell'art. 2049 c.c.; 3) la nullità, ai sensi dell'art. 1427 c.c., delle sue dimissioni perché viziate da "violenza morale"; 4) la sussistenza, in subordine, di una giusta causa di dimissioni



perché rassegnate in conseguenza del comportamento inadempiente della [REDACTED] all'obbligo di sicurezza.

La sig.ra [REDACTED], quindi, chiedeva conclusivamente ed in via principale la condanna in via solidale dei convenuti al risarcimento del danno patrimoniale subito (quantificato in misura pari alle retribuzioni non percepite da luglio 2010 a dicembre 2012 e quindi in € 33.000, oltre l'indennità di preavviso trattenutale dalla [REDACTED] e pari ad € 690,70) nonché del danno biologico temporaneo e permanente per come accertato dalla Consulenza di parte redatta dal dr. Fiorentino Liffredo (risarcimento quantificato, sulla base delle Tabelle milanesi, in complessivi € 42.303,00 da cui andava detratta la somma di € 10.000 già versata dal [REDACTED] a titolo di danno morale); in via subordinata la ricorrente chiedeva la condanna dei convenuti in solido al pagamento dell'indennità di preavviso e di tutti i danni, patrimoniali e non, derivati dall'episodio del 4.1.2010 e dal comportamento poi posto in essere dalla datrice di lavoro, il tutto in ogni caso col favore delle spese.

Si costituiva con memoria la [REDACTED] che con svariate argomentazioni contestava sotto ogni profilo la propria responsabilità, deduceva l'insussistenza del vizio della volontà dedotto dalla ricorrente e, comunque, anche di una giusta causa di dimissioni e chiedeva, in definitiva, la reiezione integrale del ricorso con il favore delle spese.

Si costituiva in giudizio anche il [REDACTED] che nel merito chiedeva la reiezione della domanda di risarcimento del danno



patrimoniale proposta nei suoi confronti dalla [REDACTED] e, comunque, la liquidazione in favore della stessa del danno non patrimoniale “con criteri di moderata equità” e con deduzione della somma di € 10.000 già versata alla ricorrente.

La causa veniva conciliata fra la [REDACTED] ed il [REDACTED].  
Escussi numerosi testi, con sentenza del 6.5.2016, depositata l'11.7.2016, il Tribunale adito condannava la [REDACTED] a pagare alla ricorrente l'importo di € 18.930,00 oltre accessori ed a rimborsare alla stessa le spese processuali del grado.

Avverso detta sentenza, non notificata, interponeva appello la [REDACTED] con ricorso depositato il 3.1.2017, chiedendone la totale riforma con la reiezione delle domande tutte della [REDACTED] e con condanna della stessa alla restituzione della somma di € 18.616,82 corrisposta in esecuzione della sentenza impugnata, oltre rivalutazione ed interessi e con vittoria di spese del doppio grado di giudizio.

L'appellata si costituiva con memoria depositata il 22.9.2017 con la quale chiedeva la reiezione del gravame, vinte le spese del grado.

All'udienza del 3.10.2017, dopo l'intervento dei difensori delle parti, la Corte pronunciava la presente sentenza dando lettura del dispositivo sotto riportato.

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il Tribunale di Torino è pervenuto all'accoglimento della domanda proposta dalla sig.ra [REDACTED] nei confronti della [REDACTED] sulla base di argomentazioni che possono così sintetizzarsi:



- 1) la sentenza penale di condanna del [REDACTED] divenuta irrevocabile, aveva accertato che il medesimo aveva commesso il delitto nelle circostanze di tempo e di luogo descritte dalla ricorrente;
- 2) dalle deposizioni raccolte risultava che le soluzioni escogitate dalla [REDACTED] dopo il fatto, vale a dire di cambiare di reparto la [REDACTED] o di adibirla a diversi i turni di servizio o di posticipare il suo ingresso in servizio, non avrebbero potuto scongiurare l'eventualità che la [REDACTED] e il [REDACTED] si incontrassero sul posto di lavoro;
- 3) la [REDACTED], comunque, in pendenza dell'assenza per malattia della [REDACTED] e pur dopo la manifestazione di volontà della stessa di voler ritornare al lavoro, mai aveva comunicato o trasmesso alla ricorrente informazioni precise e dettagliate circa le misure organizzative adottate per tutelarla, come ad esempio un nuovo prospetto dei turni di lavoro da osservare, non potendo tale comportamento omissivo essere giustificato dall'assenza dal lavoro della [REDACTED];
- 4) la [REDACTED] non aveva peraltro aderito alla richiesta della lavoratrice di essere trasferita in un'altra struttura (misura che avrebbe certamente ridotto il rischio di incontri e consentito alla [REDACTED] di riprendere a lavorare in un ambiente sereno e ignaro di ciò che era accaduto) e, al riguardo, quanto dedotto dalla [REDACTED] in memoria



circa l'impossibilità di un siffatto spostamento in ragione della completezza degli organici risultava smentito dalle risultanze dell'acquisito L.U.L., dal quale si evinceva che la [REDACTED] aveva assunto a tempo indeterminato, proprio nel periodo febbraio-ottobre 2010, altro personale addetto all'assistenza assegnandolo a strutture diverse da Via [REDACTED];

- 5) la dichiarata intenzione della [REDACTED] di tenere, dopo la denuncia del fatto da parte della [REDACTED] e la negazione dello stesso da parte del [REDACTED] un comportamento neutrale e "imparziale" in attesa delle determinazioni dell'autorità giudiziaria non poteva peraltro considerarsi legittimo, costituendo preciso obbligo della convenuta, ex D.Lgs. n. 81/2008, quello di adottare ogni misura idonea ad evitare il verificarsi di danni all'integrità psico-fisica dei lavoratori ovvero a non aggravare o attenuare un danno già verificatosi, obbligo cui la datrice s'era platealmente sottratta già nell'omettere di formare i propri dipendenti, cui aveva delegato il potere disciplinare, al fine di gestire in modo adeguato vicende analoghe a quella in esame (tant'è che non era stata svolta alcuna istruttoria interna volta a valutare la credibilità della denuncia della ricorrente e che il [REDACTED] paradossalmente, aveva potuto continuare a lavorare nella struttura);



- 6) sussisteva in capo alla [REDACTED] la responsabilità diretta, ex art. 2087 c.c., per il danno non patrimoniale conseguente al fatto di reato, avendo la stessa omesso in concreto l'adozione di misure atte a consentire alla signora di riprendere l'attività lavorativa in un ambiente privo di rischi per la propria salute e la propria dignità, come ad esempio il trasferimento in altra struttura dalla stessa richiesto, così aggravando o quantomeno ritardando il processo di guarigione della [REDACTED] che, già provata dalla violenza subita, certamente aveva vissuto con un senso di frustrazione il rifiuto opposto dalla società alla sua legittima richiesta di trasferimento, tanto da arrivare a rassegnare le dimissioni da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato pur di non rientrare nella stessa sede di lavoro ove operava ancora il [REDACTED];
- 7) doveva altresì affermarsi la responsabilità indiretta della convenuta (ex art. 2049 c.c.) per il danno non patrimoniale conseguente al fatto di reato commesso dal [REDACTED], non essendo a tal fine richiesta l'esistenza di un nesso di causalità fra le mansioni affidate al preposto e l'evento ma essendo sufficiente la sussistenza di un semplice rapporto di "occasionalità necessaria", rapporto nel caso sussistente dato che le incombenze assegnate al [REDACTED], che in quanto infermiere si trovava anche in una posizione di supremazia rispetto alla [REDACTED], aveva reso possibile e agevolato la commissione del fatto delittuoso;



- 8) doveva invece escludersi che le dimissioni rassegnate dalla ricorrente fossero state viziate per violenza morale, difettando la prova che il recesso dal rapporto di lavoro fosse dipeso da volontà coartata;
- 9) tali dimissioni, ancorchè frutto di una autonoma decisione della lavoratrice, erano invece assistite da giusta causa, poiché chiaramente determinate dalla illegittima presa di posizione della [REDACTED] che aveva costretto la signora ad interrompere il rapporto di lavoro, sicchè la convenuta doveva essere condannata a a pagare alla [REDACTED] l'indennità sostitutiva del mancato preavviso pari ad euro 690,74;
- 10) relativamente al danno non patrimoniale, dalla C.T.P. del dr. Fiorentino Liffredo versata in causa dalla ricorrente e solo genericamente contestata dalla [REDACTED] S, emergeva che la [REDACTED] aveva riportato a seguito della vicenda un disturbo dell'adattamento, ormai cronicizzato, con ansia ed umore depresso di entità grave e riportato una invalidità temporanea parziale al 30% per 10 mesi e un danno biologico permanente del 10%, sicchè, sulla base delle Tabelle elaborate dal Tribunale di Milano e riconosciuta una "personalizzazione" del 30% in considerazione della gravità delle condotte illecite subite, la [REDACTED] doveva essere condannata a pagare alla [REDACTED], per tale voce di danno, l'importo di euro



17.682,80 già detratto il complessivo importo di euro  
21.000 versato alla ricorrente dal [REDACTED]

Con il primo motivo di gravame la [REDACTED] censura la sentenza deducendo che il Tribunale ha erroneamente valutato il comportamento tenuto dall'azienda col "senno del poi", alla luce cioè delle sentenze penali intervenute solo nel 2012 e nel 2013, senza considerare che in quel momento l'azienda si trovava di fronte alle dichiarazioni diametralmente opposte della [REDACTED] e del [REDACTED] e non era ancora intervenuto alcun accertamento circa l'effettiva commissione da parte di quest'ultimo della violenza denunciata dalla lavoratrice.

Col secondo, articolato, motivo di gravame l'appellante deduce :

a) che il primo giudice, male interpretando le risultanze istruttorie, ha errato nel ritenere sussistente la responsabilità di essa appellante per i danni subiti dalla [REDACTED] non avendo anzitutto considerato nè che i rimedi verbalmente prospettati alla ricorrente per scongiurare il rischio che potesse trovarsi nuovamente a contatto col [REDACTED] (all'epoca solo "presunto aggressore") non avevano potuto essere attuati a causa della protratta assenza per malattia della [REDACTED] nè che tali rimedi, vale a dire lo spostamento di reparto o di turno, che avrebbero effettivamente consentito alla lavoratrice di non incontrare mai il [REDACTED] e di riprendere in serenità il lavoro (risultando oltretutto smentita dall'istruttoria la deduzione avversaria secondo cui nell'ambiente di lavoro erano girate voci e pettegolezzi sulla vicenda), erano stati proprio quelli che la



██████████ aveva richiesto nella lettera del 28.1.2010; b) che erroneamente il primo giudice ha ritenuto che la società, proprio per tutelare la ██████████, avrebbe dovuto trasferirla presso un'altra struttura, poiché un simile spostamento, oltre a comportare una rilevante modifica dell'attività d'impresa, non risultava affatto necessario, difettando all'epoca un accertamento circa la veridicità delle accuse mosse al ██████████; c) che abnorme è il rilievo del Tribunale secondo cui la ██████████ sarebbe venuta meno all'obbligo di sicurezza sia perché avrebbe omesso di formare i propri dipendenti a "gestire" situazioni analoghe a quelle verificatesi (dato che gli obblighi di formazione hanno ad oggetto l'attività lavorativa esercitata, la struttura ove si esercita ed i rischi specifici delle lavorazioni e che comunque, nel caso in esame, i preposti aziendali avevano comunque effettuato un'istruttoria interna, provvedendo, dopo la denuncia della ██████████ a sentire il ██████████) sia perché sarebbe "rimasta inerte" dinanzi alla situazione venutasi a creare, considerato che in assenza, all'epoca, di qualsivoglia accertamento circa la veridicità dei fatti denunciati dalla lavoratrice, la ██████████ non avrebbe potuto che tenere "un atteggiamento imparziale" e prospettare alla ██████████ i rimedi sopramenzionati; d) che alla luce della giurisprudenza della S.C. la decisione del primo giudice è errata anche riguardo alla ritenuta sussistenza del nesso di "occasionalità necessaria" richiesto per fondare la responsabilità indiretta del committente per i fatti illeciti del preposto ai sensi dell'art. 2049 c.c., dato che il fatto commesso



dal [REDACTED] – che come riferito dal teste [REDACTED] si poneva in una posizione gerarchicamente sovraordinata rispetto alla OOS [REDACTED] solo per ciò che concerneva “la gestione di un paziente” – oltre che imprevedibile non era in alcun modo ricollegabile né alla gestione di alcun paziente né alle mansioni svolte dal medesimo, non competendogli la verifica del funzionamento dei campanelli in una stanza vuota ed il reperimento della biancheria dei letti; e) che il Tribunale ha ritenuto sussistere in capo alla [REDACTED] la responsabilità ex art. 2087 c.c. sulla base di mere presunzioni (perché la idoneità o meno delle misure ipotizzate per tutelare la [REDACTED] non aveva mai potuto essere verificata stante l’assenza per malattia della lavoratrice) e di un accertamento di fatto che all’epoca non esisteva, non essendo ancora intervenuta alcuna pronuncia accertativa della effettiva commissione del reato da parte del [REDACTED].

Con il terzo motivo di gravame, infine, la [REDACTED] appellante censura la sentenza sia laddove ha ritenuto sussistere una “giusta causa” di dimissioni (deducendo che sul punto la pronuncia sarebbe palesemente contraddittoria perché dopo aver affermato, per escludere il vizio del consenso denunciato da controparte, che le dimissioni erano state il frutto di una personale decisione della [REDACTED] ha poi ritenuto che le stesse fossero dipese dal comportamento inadempiente di essa appellante) sia laddove, nel quantificare il danno, ha omesso di disporre una C.T.U. ed ha, acriticamente ed imparzialmente, considerato sufficiente la



documentazione medica prodotta dalla ricorrente nonostante che la stessa fosse stata espressamente contestata da essa appellante nella memoria di costituzione.

I primi due articolati motivi di gravame, che in quanto strettamente connessi possono essere esaminati congiuntamente, sono infondati.

Non pare alla Corte che il primo Giudice abbia vagliato la sussistenza o meno della responsabilità per i fatti avvenuti il 4.1.2010 e nei mesi successivi sulla base di quanto poi accertato in sede penale e, cioè, senza tener conto che all'epoca (gennaio-ottobre 2010) non era stata ancora acclarata l'effettiva commissione da parte del [REDACTED] della violenza a danno della [REDACTED]: il Tribunale, infatti, ha sì premesso che con sentenza definitiva era stata accertata la penale responsabilità del [REDACTED] per le condotte delittuose denunciate dalla lavoratrice, ma poi, dopo aver ricostruito i fatti di causa, ha valutato se sussistesse una responsabilità datoriale per i danni subiti dalla [REDACTED] considerando quale avrebbe dovuto essere il comportamento che, subito dopo la sola denuncia della lavoratrice, la [REDACTED] avrebbe dovuto tenere per adempiere al proprio obbligo di sicurezza, tanto è vero che, ad esempio, il primo giudice ha stigmatizzato e ritenuto illegittimo l'intendimento della datrice di lavoro, manifestato apertamente alla lavoratrice (v. lettera dell'11.2.2010, doc. 6 lav e doc. 3 [REDACTED]) e ribadito nella memoria difensiva di costituzione (v. capp. 30 e 41 e pag. 17), di mantenere nella vicenda una posizione di



“imparzialità” in attesa delle decisioni giudiziarie, giudizio evidentemente privo di senso se – come in sostanza sostiene l’appellante – il primo giudice avesse vagliato la condotta datoriale sul presupposto della consapevolezza all’epoca della penale responsabilità del [REDACTED].

E’ sì condivisibile l’affermazione contenuta a pag. 10 del ricorso in appello, ove si sostiene che la società non poteva “sostituirsi” all’Autorità Giudiziaria, ma da ciò non discende certo che, ricevuta la denuncia della lavoratrice, la [REDACTED] potesse esimersi – specie considerando l’estrema gravità ed odiosità del fatto denunciato e l’eventualità che analoghi fatti potessero in ipotesi venire denunciati in futuro – dall’avviare un’approfondita ed accurata indagine interna al fine di verificare se le dichiarazioni della [REDACTED] potessero considerarsi verosimili e plausibili sulla base delle circostanze dalla stessa riferite e di assumere i provvedimenti più idonei ed opportuni a tutela sia di tutti i lavoratori che operavano nella struttura sia, in particolare, della [REDACTED].

La [REDACTED] operò in senso diametralmente opposto, poiché : 1) non vennero sentiti gli altri operatori, infermieri e O.S.S., che il giorno del fatto denunciato dalla [REDACTED] avevano lavorato nello stesso turno nel reparto Lunga Degenza del 3° piano; 2) non venne verificato se la descrizione dell’episodio della [REDACTED] fosse compatibile con i movimenti degli altri operatori e con lo stato dei luoghi ove, secondo la lavoratrice, la violenza sarebbe stata consumata; 3) non si cercò neppure di



appurare se la [REDACTED] (che peraltro aveva sempre lavorato nel reparto Hospice del 2° piano e proprio quel 4.1.2010 era stata per la prima volta addetta al reparto L.D. del 3° piano) potesse avere motivi di risentimento o di vendetta nei confronti del [REDACTED]

Per stessa ammissione della [REDACTED] e come del resto risulta dalle deposizioni raccolte, la direttrice della struttura [REDACTED] ed il responsabile del reparto del 3° piano [REDACTED] si limitarono unicamente a convocare il [REDACTED] il quale nel corso dell'incontro negò decisamente di avere usato violenza nei confronti della [REDACTED] (altro non è dato sapere su tale incontro, non essendo stato redatto nemmeno un verbale delle dichiarazioni rese in quella sede dal [REDACTED]), dopo di che, preso atto che le dichiarazioni dei diretti interessati erano di segno diametralmente opposto, la società deliberatamente "accantonò" la questione in attesa delle determinazioni della magistratura, mantenendo il [REDACTED] a lavorare, come se nulla fosse accaduto, al reparto del 3° piano e omettendo in concreto di approntare misure atte a consentire alla [REDACTED], messasi in malattia dall'8.1.2010 anche dietro consiglio della [REDACTED] ("le dissi anche di prendersi dei giorni di riposo"), di riprendere il lavoro in condizioni di tutta sicurezza (v. appresso).

Emblematiche sul punto sono le dichiarazioni testimoniali rese sia dallo [REDACTED] ("Io non ho mai parlato con lei [cioè con la [REDACTED]] mentre ho parlato con l'infermiere accusato dell'aggressione; ho avuto con lui un colloquio insieme alla



signora [REDACTED]. Nel corso del colloquio gli abbiamo riferito le accuse e lui ha negato. Non c'erano mai state in precedenza segnalazioni in merito a questo infermiere. Ho poi parlato con la [REDACTED] perché abbiamo cercato di capire come gestire la situazione, in particolare avevamo la necessità di tutelare le due persone e abbiamo così deciso di lasciare l'infermiere a lavorare nel mio reparto dove peraltro io ero presente 10 ore al giorno e di mandare a lavorare la ricorrente soltanto nel reparto Hospice ... la motivazione di questa scelta dipendeva dal fatto che non eravamo in grado di decidere chi dei due avesse ragione") sia dalla [REDACTED] ("Ho poi sentito la persona accusata, qualche giorno dopo, insieme all'allora caposala [REDACTED]. Questi mi diede la sua versione dei fatti, in cui negava l'accaduto; non fece riferimento a eventuali moventi di una possibile calunnia ai suoi danni. Non credo di aver chiesto ai diretti responsabili della ricorrente e dell'accusato se in passato fra i due vi fossero stati rapporti lavorativi problematici ... Dopo il 7 gennaio la ricorrente si è assentata per malattia; io come ho già detto credo di non averla più sentita...").

Siffatte dichiarazioni evidenziano una "gestione" della vicenda assolutamente superficiale da parte del personale che all'interno della struttura svolgeva mansioni di direzione e coordinamento (ed a cui, evidentemente, la [REDACTED] aveva demandato compiti disciplinari) e, perciò, come già correttamente osservato dal primo giudice, una plateale carenza di formazione di tale



personale, giacchè non si trattava di “*decidere chi dei due avesse ragione*” sulla base delle sole dichiarazioni dei diretti interessati, ma di vagliare, con attenzione e con i dovuti approfondimenti, l’attendibilità delle dichiarazioni rese sia dal [REDACTED] che dalla [REDACTED] ed assumere i provvedimenti più opportuni per garantire a tutto il personale della struttura e in particolare alla [REDACTED] di svolgere l’attività lavorativa in condizioni di piena sicurezza.

In realtà, sin da quando la [REDACTED] si assentò per malattia, vale a dire dall’8.1.2010, la [REDACTED] si disinteressò nella sostanza della vicenda e solo una volta ricevuta la prima lettera della [REDACTED] del 28.1.2010 (lettera con la quale la signora chiedeva che fossero adottati provvedimenti disciplinari nei confronti del [REDACTED] o di essere spostata di reparto sì da non dover collaborare neppure saltuariamente con lui ovvero di essere trasferita presso un’altra struttura ASL : v. doc. 5 lav.) le comunicò : a) di non poter adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del [REDACTED] perché costui non era un socio-lavoratore; b) che del caso era stata investita l’Autorità Giudiziaria e pertanto che si attendevano le conclusioni dell’istruttoria; c) che comunque la società aveva provveduto ad organizzare una turnazione tale per cui ella non si sarebbe trovata nemmeno saltuariamente a lavorare con il [REDACTED] (v. doc. 6 lav.).

Siffatta turnazione, mai comunicata alla [REDACTED], di cui non v’è traccia in causa e che, in sostanza, la stessa [REDACTED] mai



effettivamente predispose (v. dep. [REDACTED]), non avrebbe comunque eliminato la possibilità che i due lavoratori si incontrassero sul posto di lavoro e dunque non avrebbe potuto costituire, quand'anche effettivamente predisposta, una misura cautelare idonea a tutelare la lavoratrice, essendo emerso dall'istruttoria (v. dep. [REDACTED]) che in considerazione dei turni osservati rispettivamente dalle O.S.S. del reparto "Hospice" e dagli infermieri del reparto L.D. sarebbe risultato materialmente impossibile evitare la compresenza dei due all'interno della struttura.

A nulla rileva – diversamente da quanto dedotto dalla società – che fosse stata la stessa appellata a chiedere, con la lettera sopra cit., uno spostamento di reparto, dato, per un verso, che non compete certo al lavoratore individuare le misure atte a tutelare la propria integrità psico-fisica e dato, inoltre, che sempre con quella lettera la [REDACTED] aveva chiesto anche di essere trasferita presso un'altra struttura, richiesta mai presa in alcuna considerazione dalla società, tanto è vero che il teste [REDACTED] ha candidamente riferito *“Non abbiamo pensato alla ipotesi di trasferire la [REDACTED] in un'altra struttura sperando che nel frattempo il corso della giustizia ci avrebbe potuto dare delle indicazioni sul da farsi”* e che ad un'eventuale trasferimento della [REDACTED] la [REDACTED] non fece cenno alcuno nella corrispondenza intercorsa con la lavoratrice.

Per apprezzare la gravità dell'inadempimento della [REDACTED] va considerato che la [REDACTED] dopo la prima missiva del



gennaio 2010, aveva inviato alla società, tramite il suo legale, un'ulteriore lettera datata 20.9.2010 con cui, non senza stigmatizzare il comportamento tenuto dalla datrice di lavoro, la signora manifestava la propria volontà di riprendere con urgenza il lavoro (avendo peraltro, nel frattempo, superato il periodo di comporto), reiterava la richiesta di essere trasferita presso un'altra struttura sanitaria (sia per non dover incontrare il [REDACTED] sia per poter ricominciare a lavorare in un ambiente sereno ove non avrebbe potuto essere *“oggetto di domande, di chiarimenti da parte dei colleghi o, peggio ancora, di ‘voci e pettegolezzi”* : v. doc. 8 lav.) e segnalava che la semplice differente turnazione non le avrebbe impedito di incontrare il [REDACTED] durante il cambio turno.

A tale lettera rispose la [REDACTED] con missiva del 28.9.2010 (v. doc. 9 lav.), lettera con cui la società si limitò a ribadire di avere evitato *“che si verificasse la contestuale presenza nello stesso reparto”* dei due diretti interessati ed a confermare che in caso di rientro la [REDACTED] avrebbe operato presso il reparto “Hospice” del 2° piano, senza nulla allegare in ordine alla richiesta della signora di venire trasferita altrove.

L'adibizione dell'appellata in via esclusiva al reparto “Hospice” del 2° piano non avrebbe in realtà potuto impedire, a prescindere dalla turnazione in sé considerata, che ella venisse in contatto con il [REDACTED], dato che come emerso dalla deposizione della teste [REDACTED] le scale, l'ingresso e gli spogliatoi dei dipendenti erano comuni a tutti gli addetti dei vari reparti : in sostanza,



anche ove la signora fosse stata adibita sempre e solo al reparto “Hospice”, cioè a quello in cui aveva sempre operato ad eccezione del giorno 4.1.2010, ovvero avesse osservato turni “sfalsati” rispetto a quelli del [REDACTED] nulla avrebbe impedito che i due si incontrassero nel corso dei cambi di turno o comunque negli spazi comuni della struttura.

Tale circostanza, già acclarata dal primo giudice, non è stata fatta oggetto di alcuno specifico rilievo nell’appello, sicchè nessuna rilevanza ha il fatto – evidenziato invece nell’atto di gravame – che le misure prospettate dalla [REDACTED] non poterono attuarsi in concreto in considerazione della perdurante assenza dal lavoro della [REDACTED] : affermazione, questa, che a prescindere dall’inidoneità dei rimedi ventilati dalla società risulta palesemente priva di fondamento perché non si vede cosa avrebbe impedito alla datrice di lavoro di predisporre effettivamente la turnazione per i mesi a venire e di trasmetterla alla [REDACTED]

L’unica misura concretamente idonea a tutelare la signora sarebbe stato il trasferimento, più volte da lei stessa richiesto, ad altra struttura della [REDACTED], trasferimento che in prime cure la società dedusse di non aver potuto attuare in considerazione della “completezza degli organici” : circostanza del tutto smentita dalla documentazione acquisita dal primo giudice e sulla quale, significativamente, nulla viene detto nell’appello, ove invece si sostiene che il trasferimento, oltre a comportare rilevanti modifiche all’organizzazione aziendale, non era



“necessario” in quanto all’epoca non si sapeva se le accuse mosse dalla [REDACTED] nei confronti del [REDACTED] fossero fondate.

Non si vede però anzitutto – nè sono state esplicitate dalla società – quali insormontabili modifiche all’organizzazione aziendale il trasferimento della [REDACTED] ad altra struttura avrebbe potuto comportare, specie tenuto conto dell’accertata assunzione a tempo indeterminato, in quello stesso periodo, di altri dipendenti addetti all’assistenza e destinati ad operare in strutture diverse da quella di Via [REDACTED]

Inoltre, l’asserzione che il trasferimento “non era necessario” (perché a quell’epoca non si sapeva se le accuse della [REDACTED] nei confronti del [REDACTED] fossero fondate) appare alla Corte francamente stupefacente perché, indipendentemente dall’attendibilità della denuncia della lavoratrice e perciò dall’effettiva commissione della violenza da parte del [REDACTED] si presentava comunque la necessità di adottare misure cautelari idonee a tutelare quantomeno l’odierna appellata, sia che questa avesse dichiarato il vero che, al contrario, il falso, non potendosi fra l’altro escludere, in entrambi i casi e cioè quale che fosse la verità sulla vicenda, possibili reazioni nei suoi confronti da parte dell’accusato.

Non solo.

Il trasferimento dell’appellata presso una delle altre tre strutture gestite a Torino dalla società (v. sul punto dep. [REDACTED]) avrebbe consentito non soltanto di evitare o contenere al minimo



il rischio che i due si incontrassero sul posto di lavoro (dato che diversamente da quanto asserito dalla [REDACTED] nella memoria di prime cure le strutture sanitarie in Torino erano fra loro abbastanza distanti, avendo la teste [REDACTED] riferito : *”Credo che la struttura più vicina a quella di Via [REDACTED] fosse quella di Via [REDACTED] ma comunque occorre la macchina per spostarsi da una all'altra”*), ma anche perché avrebbe evitato alla [REDACTED] un'ulteriore quanto inopportuna “esposizione” nei confronti dei colleghi, risultando dall'istruttoria che l'accaduto era stato oggetto nell'ambiente di lavoro di discussioni, curiosità e commenti peraltro non sempre favorevoli alla [REDACTED] : si vedano al riguardo le dichiarazioni rese da diversi addetti alla struttura di Via [REDACTED] nel corso dell'indagine penale (v. docc. 20F, 20G, 20I, 20M e 20O lav.) e, in particolare, le dichiarazioni rese dall'infermiera [REDACTED] (v. doc. 20A lav e dep. test.: *“D. Questi fatti sono di dominio pubblico all'interno del Presidio? R. Penso di sì perché ne ho sentito parlare da molti dopo che [REDACTED] lo ha riferito alla Direzione; io ho tenuto per me quanto la [REDACTED] mi aveva confidato; in molte occasioni mi è stato chiesto se sapevo qualche cosa in merito, ma ho sempre risposto che non avevo nessuna notizia da condividere; la settimana seguente alla esposizione del fatto della [REDACTED] alla Direzione sono iniziati i commenti in difesa dell'infermiere; alcune persone dicono che non è ammissibile che la [REDACTED] abbia resistito fino al termine del turno ... e che questo infermiere non ha dato mai modo di*



*pensare che si approfittasse delle colleghe ... le o.s.s. dicevano che quanto riferito dalla ricorrente pareva impossibile, conoscendo l'infermiere che lei aveva accusato...”), da [REDACTED] (v. doc. 20B lav.: ”Ho colto alcune critiche fatte alla [REDACTED] che la descrivono come bugiarda e fatte dalle colleghe OSS del terzo piano e che conoscono meglio l'infermiere”), dal dott. [REDACTED] (v. doc. 20C lav.: ”La signora [REDACTED] mi ha riferito che la vicenda era risaputa da molti degli infermieri e del personale che lavora al terzo piano”) e dalla [REDACTED], infermiera addetta proprio al reparto “Hospice” ove, secondo le intenzioni della [REDACTED] la [REDACTED] avrebbe dovuto tornare a lavorare (v. doc. 20D lav.: ”Nel mio reparto c’è incredulità e dispiacere; poiché le OSS che lavorano al terzo piano da gennaio lavorano anche nel nostro reparto, il loro pensiero manifestato è di sostegno per l’infermiere e di disprezzo verso [REDACTED]).*

E’ dunque conclusivamente fuor di discussione che la [REDACTED] nel restare sostanzialmente inerte nonostante la grave denuncia della [REDACTED] e nell’omettere quindi, nonostante le plurime ed esplicite richieste della lavoratrice, di adottare ogni misura idonea a tutelarne l’integrità psico-fisica, sia venuta completamente meno all’obbligo di sicurezza di cui all’art. 2087 c.c., inadempimento che ha determinato la prosecuzione della malattia della signora e l’ha, infine, costretta a rassegnare le dimissioni per giusta causa (significativo è al riguardo il contenuto della lettera di dimissioni della [REDACTED] prodotta



sub doc. 10 lav., e della relazione del CTP dr. Liffredo, prodotta sub doc. 17 lav.).

Ma l'appellante – come già ritenuto dal Tribunale e contrariamente a quanto sostenuto nell'appello – deve rispondere, per quanto possa rilevare, anche ai sensi dell'art. 2049 c.c. del danno non patrimoniale subito dall'appellata per il fatto di reato commesso dal [REDACTED], essendo pacifico in giurisprudenza (a) che il datore di lavoro è responsabile del danno cagionato dal comportamento doloso o colposo del proprio dipendente quando fra l'espletamento delle mansioni di quest'ultimo e l'evento lesivo sussista anche solo un rapporto di "occasionalità necessaria", vale a dire quando le mansioni affidate al lavoratore abbiano reso anche solo possibile o agevolato il comportamento produttivo del danno e (b) che siffatta responsabilità indiretta va esclusa quando, invece, il fatto lesivo sia commesso dal dipendente, al di fuori dell'esercizio delle mansioni affidategli, in veste di "semplice cittadino", per finalità del tutto personali ed estranee o contrarie alle funzioni demandategli (v. Cass., n. 17836/2007, nn. 2089 e 6632/2008, n. 7403/2013 e n. 21408/2014).

Nel caso in esame è pacifico che il [REDACTED], che in quanto infermiere ricopriva rispetto alla [REDACTED] una posizione di sovraordinazione gerarchica, abbia attirato la collega in una stanza vuota con la scusa di controllare il funzionamento dei campanelli dei letti e le abbia quindi chiesto di raggiungerlo in bagno per prelevare della biancheria di cui la [REDACTED] aveva



necessità per cambiare i letti dei pazienti, bagno ove poi il delitto è stato commesso.

Il [REDACTED], dunque, ha posto in essere il fatto di reato nel luogo e nell'orario di lavoro e nell'esercizio delle incombenze affidategli dall'azienda, facilitato in ciò sia dal potere di supremazia gerarchica che aveva nei confronti dell'O.S.S. [REDACTED] sia dal fatto che per l'appellata – che aveva in precedenza sempre operato presso il reparto “Hospice” del 2° piano – quel 4.1.2010 fosse il primo giorno di lavoro nel reparto del 3° piano ove lavorava il [REDACTED].

Non può condividersi la tesi della [REDACTED] secondo cui sarebbe insussistente il nesso di “occasionalità necessaria” per configurare una sua responsabilità indiretta per il fatto commesso dal [REDACTED] perché il controllo dei campanelli e il reperimento della biancheria non rientravano fra i compiti né dell'infermiere [REDACTED] né dell'O.S.S. [REDACTED] : dalla deposizione, parzialmente richiamata nell'appello, della teste [REDACTED] (*“L'infermiere è un responsabile del personale di supporto tra cui l'OSS. L'infermiere per sua competenza ha facoltà decisionali per quanto riguarda la gestione di un paziente e può in quanto tale dare ordini agli O.S.S.”*) può anzitutto desumersi che tutto ciò che concerne la “gestione del paziente” (fatto ovviamente salvo il profilo di competenza del medico) rientra fra le incombenze dell'infermiere che può al riguardo chiedere la collaborazione dell'O.S.S. a lui gerarchicamente sottordinato.



Il predetto assunto della società è dunque infondato considerato (a) che rientra certamente nella “*gestione del paziente*”, affidata all’infermiere che vi provvede con la collaborazione dell’O.S.S., il mantenimento del paziente in condizioni di igiene e, dunque, il cambio del letto ed il reperimento della biancheria necessaria e (b) che il soggetto deputato a rispondere alla chiamata al campanello dei pazienti è proprio l’infermiere del reparto sicchè indubbio è l’interesse dello stesso a verificare, se del caso richiedendo l’aiuto dell’O.S.S., il corretto funzionamento dei campanelli posti in prossimità dei letti dei pazienti (v. sul punto dichiaraz. dell’infermiera [REDACTED], sub doc. 20L lav.).

Infondato è altresì il terzo motivo di gravame proposto dalla società.

Relativamente alle dimissioni della [REDACTED] ed a quanto deduce la [REDACTED] nell’appello è sufficiente osservare che non si rinviene alcuna contraddizione nella motivazione del Tribunale : il primo giudice, infatti, ha affermato che le dimissioni dell’appellata apparivano “*attuazione di una decisione del tutto autonoma della [REDACTED]*” al fine di escludere che le stesse fossero (come dedotto dalla [REDACTED] nel ricorso introduttivo) viziate da violenza, ma detta affermazione non è affatto in contraddizione con la ritenuta sussistenza della giusta causa di dimissioni, poiché questa non esclude certo la libera determinazione del lavoratore, il quale perviene a risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato non perché “coartato” ma perché sopravvivono ragioni addebitabili al datore di lavoro



che non consentono la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

In ordine poi al motivo di gravame concernente la quantificazione del danno, merita osservare che nel ricorso introduttivo la [REDACTED] allegò (e documentò : v. docc. 26-36 lav.) di aver dovuto sottoporsi per diverso tempo, nei mesi successivi all'episodio della violenza, a terapia ansiolitica ed antidepressiva ed a sedute psicologiche e di aver pertanto riportato, in conseguenza delle vicende esaminate, un danno biologico per la cui riparazione chiedeva il risarcimento, risarcimento quantificato in complessivi € 42.303,00 sulla base delle Tabelle del Tribunale di Milano e delle conclusioni assunte sul punto dal suo Consulente dr. Fiorentino Liffredo (che nella relazione versata in causa sub doc. 17 aveva determinato il danno permanente nella misura del 10% e quello temporaneo nella misura del 30% per 10 mesi).

La [REDACTED] rispettivamente alle pagg. 12 e 26 della memoria costitutiva, contestò *“la documentazione medica prodotta in atti in quanto documentazione di parte”* e la *“quantificazione dei danni formulata da parte ricorrente in quanto infondata e comunque non provata”*.

Non è dato anzitutto capire se la genericissima “contestazione” di pag. 12 riguardasse tutta la copiosa documentazione sanitaria prodotta in causa dalla [REDACTED] o solo la relazione medico-legale del dr. Liffredo : anche ad ipotizzare che oggetto dei rilievi della [REDACTED] fosse, ancorchè non menzionata, solo



quest'ultima relazione, è evidente come l'osservazione che essa "era di parte" non integrava alcuna contestazione, tantomeno specifica, di quanto accertato dal Consulente della signora, considerato fra l'altro che la [REDACTED] nè deduceva alcunchè in ordine alle considerazioni e conclusioni assunte del dr. Liffredo (e, in particolare, in ordine alla patologia da questo acclarata in capo alla [REDACTED] alla sua riconducibilità causale alla violenza subita ed alle vicende lavorative successive, all'entità del danno biologico permanente e temporale residuo in capo alla ricorrente) nè comunque chiedeva, anche solo in via subordinata, l'espletamento di una Consulenza d'Ufficio medico-legale diretta ad accertare o l'insussistenza in capo alla [REDACTED] di un danno biologico di cui essa società dovesse rispondere o di una diversa entità del danno medesimo.

Inoltre, quanto alla "quantificazione del risarcimento" nessuna specifica contestazione venne svolta dalla [REDACTED], nè relativamente all'utilizzo delle Tabelle del Tribunale di Milano nè quanto al criterio indicato dalla [REDACTED] per giungere alla quantificazione del risarcimento (v. pag. 45 ric. intr.), di talchè, in conclusione, la sentenza del Tribunale appare incensurabile anche laddove, ai fini della quantificazione del risarcimento del danno spettante alla [REDACTED] ha fatto riferimento alle Tabelle di Milano ed alla percentuale di danno biologico temporaneo e permanente accertato dal Consulente della ricorrente.



Quindi, in definitiva, l'appello in quanto totalmente infondato va respinto, con conseguente integrale conferma della sentenza impugnata.

Le spese del presente grado, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza della parte appellante ai sensi dell'art. 91 c.p.c.

Deve inoltre dichiararsi (ex art. 1, co. 17-18, L. n. 228/2012) la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, da parte della stessa appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

Infine dev'essere segnalato che per mero lapsus calami nel dispositivo letto all'udienza è stata erroneamente indicata come relatore la dr. Caterina Baisi in luogo della dr. Rita Mancuso.

#### **P.Q.M.**

Visto l'art. 437 c.p.c.,

respinge l'appello;

condanna l'appellante a rimborsare all'appellata le spese del presente grado, liquidate in € 4.000,00, oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa;

dichiara la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

Così deciso all'udienza del 3.10.2017.

**IL PRESIDENTE Rel.**

Dott. Rita Mancuso



