

RGL 1/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 2/2025

APPROFONDIMENTI

TRIBUNALE PARMA, 25.6.2024.

Discriminazioni – Settore dello spettacolo – Discriminazione di genere collettiva – Molestie sessuali – Accesso al lavoro e formazione professionale – Assenza di adeguato controllo e vigilanza – Responsabilità del teatro.

In caso di molestie sessuali – che, in quanto comportamento contrario al principio di parità di trattamento tra uomini e donne, sono espressamente classificate come discriminazioni dall'art. 26, c. 2, d.lgs. n. 198/2006 –, la responsabilità sorge anche in capo al teatro che non ha esercitato un adeguato controllo e vigilanza. (1)

Ai sensi dell'art. 27, c. 3, d.lgs. n. 198/2006, il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro è applicabile altresì «alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti...»; ciò alla luce della ratio di tale corpus normativo, volto a rimuovere le discriminazioni basate – tra l'altro – sul sesso nell'accesso al mondo del lavoro. (2)

(1-2) ATTRICI MOLESTATE DURANTE I PROVINI E I CORSI DI TEATRO:
È RESPONSABILE «ANCHE» CHI NON HA VIGILATO

1. — La sentenza che si annota affronta un caso di gravi molestie e molestie sessuali perpetrate, in modo abituale, reiterato e sistematico, da un regista e docente ai danni di alcune attrici, sia durante le lezioni di un corso di alta formazione svoltosi dal 2017 al 2021 presso il teatro di Parma, sia in occasione dei provini teatrali.

Giova premettere che la vicenda giudiziaria prende le mosse dalla segnalazione e dalla richiesta di intervento formulata all'ufficio della Consigliera di parità dell'Emilia-Romagna (di seguito, Consigliera) da parte di Amleta – associazione di promozione sociale costituita allo scopo di contrastare la disparità e la violenza di genere –, in seguito alle e-mail di denuncia inviate da alcune attrici che frequentavano il suddetto

corso organizzato da un ente di formazione accreditato dalla Regione Emilia Romagna e sostenuto finanziariamente da fondi regionali, in attuazione degli interventi e delle politiche per l'istruzione, la formazione e il lavoro.

È stata, quindi, la Consigliera a sollevare il caso davanti al Tribunale del lavoro di Parma, dopo che la denuncia penale presentata dalle vittime – pur essendo stata giudicata attendibile – era stata archiviata in quanto tardiva, essendo giunta a più di un anno dai fatti.

La ricorrente ha proposto azione ordinaria contro la discriminazione collettiva ai sensi dell'art. 37, d.lgs. n. 198/2006 (In generale, sulle azioni esperibili dalle/dai Consigliere/i di parità, cfr. Razzolini 2024, 231 ss.), convenendo in giudizio sia il teatro di Parma (nella persona del suo rappresentante legale) che il docente del corso e regista teatrale, e ha chiesto di accertare, in via preliminare, che le condotte tenute dal regista in danno di una pluralità di corsiste, attrici, registe, tirocinanti, collaboratrici, costituissero molestie, molestie sessuali ovvero discriminazioni dirette di genere (*ex* art. 26, d.lgs. n. 198/2006) e che dette condotte fossero state perpetrate nella fase dell'accesso al lavoro, durante la formazione professionale, lo svolgimento di provini e l'attività lavorativa presso il teatro. Di conseguenza, si è chiesto di dichiarare la responsabilità di entrambi i convenuti per dette condotte discriminatorie, ai sensi dell'art. 2049 c.c. e dei d.lgs. n. 81/2008 e n. 198/2006, per vederli condannare (in via solidale o alternativa tra loro) al risarcimento del danno non patrimoniale (*ex* art. 37, c. 3, d.lgs. n. 198/2006). La Consigliera ha anche aggiunto la richiesta di ordinare al teatro la rimozione delle discriminazioni attraverso idonee procedure operative, volendo così prevenire ed evitare il verificarsi di condotte discriminatorie nonché di molestie, molestie sessuali e violenze, sulla base di un piano di rimozione delle discriminazioni da eseguire entro un mese dalla sentenza o nel termine stabilito dal Tribunale.

Entrambi i convenuti si sono costituiti in giudizio sollevando alcune eccezioni preliminari e contestando, nel merito, la fondatezza, in fatto e in diritto, del ricorso.

2. — Nel decidere la controversia, il Tribunale di Parma fissa alcuni punti fermi in tema di molestie sessuali nei contesti lavorativi e di formazione professionale.

Innanzitutto, il giudice richiama l'art. 26, c. 2, d.lgs. n. 198/2006, ai sensi del quale le molestie sessuali, in quanto comportamenti contrari al principio di parità di trattamento tra uomini e donne, «sono considerate» discriminazioni. A tal proposito, va evidenziato come, in realtà, la norma escluda implicitamente che le molestie siano discriminazioni, ma vadano equiparate a tale categoria non tanto in virtù di un «nesso [...] di coerenza ontologica tra le due fattispecie», quanto piuttosto per l'esigenza di estendere alle molestie le tecniche rimediali e di distribuzione dell'onere probatorio alleggerito, proprie del diritto antidiscriminatorio, in una prospettiva di *favor* per la vittima (In tal senso, cfr. Nicolosi 2024, 288. Si veda, altresì: Santucci 2020, 1220; Di Noia 2017, 133 ss.; Poso 2016; Del Punta 2006, 233 ss.; De Simone 2004, 399 ss.; Barbera 2003, 399).

Richiamata, quindi, la definizione codicistica di molestie sessuali – nozione che, com'è noto, è caratterizzata da diversi elementi strutturali (La dimensione teleologica del comportamento, l'irrilevanza dell'intenzionalità nonché l'indesideratezza dello stesso; in proposito, cfr. Nicolosi 2023, 287; vd. anche: Calafà 2019, 36 ss.; Venditti 2014, 393 ss.)

–, il giudice, attraverso una complessa attività istruttoria condotta alla luce della disamina delle deposizioni testimoniali, giunge ad accertare che, nell'ambito del corso di formazione svoltosi presso il teatro, si erano effettivamente verificate discriminazioni continue e sistematiche nei confronti delle persone di sesso femminile.

In particolare, dalle testimonianze escusse in corso di causa, era emersa la notorietà – anche all'esterno del mondo teatrale parmense – delle dinamiche e dei comportamenti inappropriati e molesti posti in essere dal regista ai danni di alcune attrici e corsiste del teatro. Questi assumeva atteggiamenti costrittivi, violenti, spesso sessualmente espliciti, oltretutto manipolatori, in quanto, approfittando dello squilibrio di potere nella relazione con le corsiste e facendo leva sul fascino e sull'ammirazione che suscitava in queste ultime in ragione della sua fama, le costringeva ad avere rapporti sessuali non consensuali con lui.

Peraltro, dalle dichiarazioni delle vittime e di altri testi escussi, era emerso che l'atteggiamento vessatorio e sessualmente molesto era rivolto soltanto nei riguardi delle attrici, in quanto a queste ultime erano riservati trattamenti umilianti spesso finalizzati all'approccio sessuale non consenziente. Lo stesso linguaggio sessualmente esplicito utilizzato dal regista durante le prove era riferito specificamente alla sessualità femminile, che – a suo avviso – doveva essere esibita e ostentata per conseguire una prestazione attoriale di maggiore qualità. Inoltre, sempre e solo alle donne venivano rivolti commenti invadenti e mortificanti relativi alla sfera sessuale (ad esempio, commenti volgari sul loro aspetto fisico), arrivando persino a richieste inaccettabili (come quelle di far cadere ogni inibizione di tipo sessuale o di provare i monologhi senza vestiti) al di fuori di qualsivoglia dinamica professionale e di spettacolo.

Verificata, quindi, la sussistenza delle discriminazioni, il giudice dichiara l'imputabilità soggettiva delle condotte moleste al teatro per aver permesso la reiterazione, sistematica e continuativa, di tali gravi condotte apertamente discriminatorie nei confronti delle aspiranti attrici e registe, perpetrate da un soggetto che occupava una posizione apicale nell'organizzazione del teatro, in quanto regista, docente e consigliere di amministrazione, mediante l'utilizzo degli spazi del teatro oltre i tempi di sua ordinaria apertura e frequentazione.

Per il giudice, infatti, non appare plausibile che i vertici del teatro non fossero venuti a conoscenza della situazione problematica che si stava verificando, sicché era emerso un atteggiamento negligente e non proattivo da parte dei collaboratori e dei dipendenti del teatro stesso. Ciò in quanto né erano stati esercitati un adeguato controllo e un'adeguata vigilanza sulle dinamiche distorte poste in essere durante il corso, né tantomeno ci si era attivati a fronte di una segnalazione giunta già nel 2019 via e-mail, con cui si manifestava l'esigenza di riferire ai responsabili del teatro del perpetrarsi di una situazione molto grave.

Quanto alla posizione del regista, che aveva sollevato un'eccezione preliminare per difetto di legittimazione passiva, viene dichiarata l'inammissibilità del ricorso nei suoi confronti. Ad avviso del giudice, infatti, l'art. 37, d.lgs. n. 198/2006 – che disciplina le azioni esperibili dalla Consigliera di parità in caso di discriminazioni dirette e indirette di carattere collettivo –, disciplina un caso eccezionale di riconoscimento *ex lege* della

legittimazione attiva in capo a un ente amministrativo che rappresenta interessi diffusi, al fine di ottenere la rimozione di accertate situazioni di discriminazioni collettive poste in essere in un luogo di lavoro. Sicché il legittimato passivo di detta azione può essere solamente il datore di lavoro (nel caso di specie il rappresentante legale del teatro), essendo l'unico soggetto in grado di porre in essere le misure idonee ad assicurare la cessazione delle discriminazioni accertate e a evitare che le stesse proseguano nel futuro. Al contrario, la singola persona fisica (nel caso di specie, il regista) che ha concretamente posto in essere gli atti discriminatori risulta priva di legittimazione passiva rispetto alla domanda giudiziale finalizzata ad attuare le iniziative concrete per l'eliminazione delle discriminazioni stesse.

C'è poi un altro passaggio della sentenza che rappresenta uno snodo centrale nella risoluzione della controversia, laddove si affronta la questione relativa all'ambito di applicazione del d.lgs. n. 198/2006, su cui il giudice è chiamato a pronunciarsi in virtù delle eccezioni preliminari sollevate dai convenuti. Questi ultimi, infatti, avevano eccepito il difetto di competenza funzionale del giudice del lavoro nonché l'inapplicabilità del d.lgs. n. 198/2006 alla fattispecie *de quo*, non sussistendo alcun rapporto di lavoro né tra le asserite vittime delle discriminazioni e il teatro, né tanto meno tra le stesse e l'autore delle condotte.

Il giudice, nel respingere dette eccezioni, rammenta, *in primis*, la *ratio* ispiratrice del cd. Codice delle pari opportunità, che, com'è noto, è volto a contrastare i fenomeni discriminatori in ogni ambito anche solo connesso con il mondo del lavoro; poi, fa leva sull'art. 27, c. 3, del suddetto Codice – norma che estende espressamente il divieto di discriminazione relativo all'accesso al lavoro anche «alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti...» –, affermando che la tutela antidiscriminatoria deve essere garantita anche in assenza di un rapporto di lavoro. Ciò in quanto le discriminazioni poste in essere nell'ambito di un'iniziativa formativa – peraltro imprescindibile per gli aspiranti attori e registi che si candidino a ruoli teatrali, come quella in questione – sono potenzialmente idonee a scoraggiare e, nei casi più gravi, a escludere la partecipazione delle donne a tale settore del mercato del lavoro.

3. — Senza dubbio, la pronuncia rappresenta un precedente importante (oltre che inedito), in quanto non solo riconosce la molestia quale espressione di un atto discriminatorio nei confronti delle donne, estendendo la tutela anche al di fuori dei confini del rapporto di lavoro, ma si spinge fino ad addebitare la responsabilità anche al teatro, ovvero al contesto sociale e lavorativo che doveva prevenire e combattere questo tipo di azioni moleste al fine di garantire «un ambiente di lavoro “a rischio zero”», ben oltre la previsione di cui all'art. 2087 c.c. (Cass. 11.2.2020, n. 3282, in *DeJure*; in dottrina, cfr. Giaconi 2022, 121). Dunque, si tratta di una decisione che potrebbe avere effetti dirompenti nella gestione di un settore già da tempo scosso dal problema delle molestie sessuali, spingendo i teatri e i luoghi di spettacolo a prevedere azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza sessuale, al fine di creare, in termini

di prevenzione, condizioni lavorative sicure e serene per tutti coloro (a partire dalle donne) che sono coinvolti e impegnati nel mondo dello spettacolo.

Ma v'è di più. Riconoscendo un ampliamento dell'azione della Consigliera a tutela delle donne molestate anche in relazione ai percorsi di accesso al lavoro e alla formazione professionale, la sentenza si pone come un *plus* importante nella direzione di un significativo rafforzamento dell'ambito di intervento e del ruolo di questi organismi. Vale la pena qui rammentare che, negli ultimi anni, a causa di un atteggiamento schizofrenico (e, in qualche misura, regressivo) del nostro legislatore, essi sono stati investiti di competenze nuove e spesso gravose, senza, però, essere potenziati attraverso adeguate risorse finanziarie, strumentali e umane (In tal senso, cfr.: Barbera 2024, 211 ss.; Borzaga 2024, 330, e ivi gli ulteriori riferimenti dottrinali specie con riferimento alle novità introdotte dal d.lgs. n. 151/2015 e dalla l. n. 162/2021), diversamente dal quadro normativo, decisamente più incoraggiante, che si sta delineando a livello europeo, dove, invece, il recente attivismo in materia da parte delle istituzioni (Cfr. le Direttive Ue n. 2023/970 del 10.5.2023, n. 2024/1499 del 7.5.2024, n. 2024/1500 del 14.5.2024) farebbe ben sperare in un possibile rilancio degli organismi di parità, di cui vanno riconosciute indiscusse potenzialità sia nella diffusione della cultura delle pari opportunità sia nella risoluzione dei casi di discriminazione di genere in ambito lavorativo. E la pronuncia in esame ne è la dimostrazione. Va, infatti, evidenziato che il giudice – nell'ordinare al teatro l'adozione e l'attuazione (entro il termine di sei mesi) di un piano di rimozione delle condotte discriminatorie accertate (piano che deve essere oggetto di confronto con i soggetti sindacali nonché con la Consigliera regionale di parità) – accoglie *in toto* le misure proposte dalla Consigliera ricorrente, ritenendole congrue e idonee a mitigare il rischio di reiterazione delle discriminazioni anche a opera di altri soggetti in posizioni di potere nell'ambito del teatro stesso.

In particolare, oltre ad adottare un codice di condotta che contenga informazioni sulle procedure di denuncia e di indagini relative a violenze e molestie, il teatro è tenuto a istituire programmi formativi (con obiettivi misurabili) funzionali alla prevenzione della violenza e delle molestie. Al teatro viene altresì imposta l'introduzione di misure a tutela di vittime, testimoni e informatori contro la vittimizzazione e le ritorsioni, attraverso l'istituzione di canali di segnalazione, con modalità sicure e riservate, di casi di molestie e violenze durante le prove degli spettacoli, nonché l'obbligo di comunicare alle vittime degli illeciti la loro facoltà di agire ai fini della reintegrazione delle lesioni patite, autorizzando l'ufficio della Consigliera a provvedere, in caso di inerzia degli obbligati e a loro spese.

Inoltre, in conformità con la Convenzione Oit n. 190/2019, che ha qualificato le molestie come fattori di rischio lavorativo da ricomprendere nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, viene imposto l'adeguamento del documento di valutazione dei rischi (Dvr) ex d.lgs. n. 81/2008, mediante la previsione di misure di prevenzione e sicurezza in tema di molestie e molestie sessuali. A questo proposito, giova precisare che l'attività preventiva di valutazione dei rischi *gender oriented* – basata sull'analisi delle condizioni di contesto che possono favorire l'insorgenza di molestie e mirata a individuare gli strumenti preventivi e protettivi più idonei, nonché a elaborare un programma efficace per attuarli – va ovviamente effettuata seguendo le coordinate tracciate dagli artt. 17 e 28, c. 1, del d.lgs. n. 81/2008 (Sul punto, si rinvia a Scarponi 2021, 26). Dette norme, infatti, richiamano

espressamente i rischi connessi alle differenze di genere, tra i quali possono senz'altro rientrare le molestie sessuali da collegare ai rischi psico-sociali e organizzativi.

Da ultimo, merita un breve cenno il rigetto della domanda di risarcimento del danno non patrimoniale avanzata *iure proprio* dalla Consigliera *ex* art. 37, c. 3, d.lgs. n. 198/2006 (Sul riconoscimento del diritto al risarcimento di tale tipologia di danno, ma *ex* art. 37, c. 4, cfr.: T. Firenze 22.10.2019, in *ADL*, 2020, n. 3, II, 736 ss., con nota di Recchia, e T. Bologna 31.12.2021, in *RIDL*, 2022, n. 2, II, 265 ss., con nota di Peruzzi). Ad avviso del giudice, infatti, mancando nella norma – che presenta una formulazione assai sintetica e poco esplicativa – l'espresso riconoscimento di una funzione sanzionatoria del risarcimento del danno (Il riferimento è qui ai cd. danni punitivi; per un approfondimento vd., per tutti, Biasi 2022), nonché la definizione delle condizioni e dei limiti ai fini dell'applicazione di tale pena privata, si deve far riferimento ai principi ordinari di regolamentazione della materia. Sicché l'accoglimento della domanda avrebbe richiesto la prova da parte della Consigliera dell'effettiva lesione di una propria posizione soggettiva protetta; circostanza, questa, che, invece, non era stata sufficientemente allegata e dimostrata. Peraltro, il giudice precisa che, in virtù dei principi di diritto unionale (art. 18, Direttiva 2006/54/Ce), è alla persona lesa da una discriminazione sessuale che va riconosciuto un indennizzo di natura non meramente ripristinatoria ma anche dissuasiva, e non a eventuali enti rappresentativi.

Riferimenti bibliografici

Barbera M. (2003), *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in *DLRI*, n. 3-4, 399 ss.

Barbera M. (2024), *Eguaglianza e istituzioni di parità*, in O. Bonardi (a cura di), *Carlo Smuraglia. La vita e le opere*, vol. 1, Milano University Press, Milano, 211 ss.

Biasi M. (2022), *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Giuffrè, Milano.

Borzaga M. (2024), *Il destino di Consigliere e Consiglieri di parità in Italia dopo le più recenti riforme*, in *Equal*, n. 3-4, 329 ss.

Calafà L. (2019), *La violenza e le molestie nei luoghi di lavoro: il poliedrico approccio del diritto del lavoro gender oriented*, in G. Gosetti (a cura di), *Violenza e molestie nei luoghi di lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 36 ss.

De Simone G. (2004), *Le molestie di genere e le molestie sessuali dopo la Direttiva Ce 2002/73*, in *RIDL*, n. 3, I, 399 ss.

Del Punta R. (2006), *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *DLRI*, n. 2, 195 ss.

Di Noia F. (2017), *Le molestie sessuali tra inversione e alleggerimento dell'onus probandi*, in *LG*, n. 2, 133 ss.

Giaconi M. (2022), *Le molestie nei confronti delle lavoratrici*, in *QG*, n. 4, 119 ss.

Nicolosi M. (2024), *Molestie e molestie sessuali sul lavoro: strumenti e tecniche di tutela e di prevenzione*, in *Equal*, n. 3-4, 279 ss.

Peruzzi M. (2022), *Orario di lavoro e discriminazione per genitorialità: la soluzione giurisprudenziale prima della l. n. 162/2021*, in *RIDL*, n. 2, II, 265 ss.

Poso V. (2016), *L'equiparazione delle molestie sessuali alle discriminazioni di genere anche in ordine alla ripartizione dell'onere probatorio*, in *Labor online*, 9 dicembre.

Razzolini O. (2024), *La discriminazione collettiva di genere nel processo*, in *LD*, n. 2, 231 ss.

Recchia G.A. (2020), *Discriminazione collettiva indiretta e risarcimento del danno in funzione punitiva*, in *ADL*, n. 3, II, 736 ss.

Santucci R. (2020), *Le tutele contro le molestie nel lavoro: ancora troppe incertezze e disarmonie*, in <https://dirittifondamentali.it/>, n. 1, 1210 ss.

Scarponi S. (2021), *La Convenzione Oil n. 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in *RGL*, n. 1, I, 23 ss.

Venditti L. (2014), *Le molestie sul lavoro in Italia: fattispecie e rimedi giuridici*, in *DML*, n. 3, 393 ss.

Valentina Pasquarella
*Professoressa associata di Diritto del lavoro
presso l'Università di Foggia*