REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

Tribunale di Firenze

Sezione Lavoro

Il Giudice del Lavoro, dott.ssa Barbara Fatale

ha pronunciato, con motivazione ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero 1393 del Ruolo generale dell'anno 2024 e vertente

TRA

Parte_1 , CF *C.F._1* , rappresentato e difeso, giusto mandato in atto separato da intendersi in calce al ricorso introduttivo, dall'Avv. Federico Veneri, presso il cui studio, in Dolo (VE), Via Mazzini n. 48, è elettivamente domiciliato

ricorrente

E

Controparte_1 C.F. e P. IVA *P.IVA_1* in persona di *Controparte_2* in qualità di Presidente del Consiglio di amministrazione della Società, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Marco Maniscalco, Chiara Careri, Gianluca Pinto, Chiara Baracchi, come da procura in calce alla memoria di costituzione, elettivamente domiciliata presso lo Studio Legale Pinto, sito in Via B. Lupi 14 – 50129 – Firenze (FI)

resistente

Avente ad oggetto: impugnativa di licenziamento

CONCLUSIONI DELLE PARTI

Per il ricorrente: <<… Nel merito: 1. in via principale, accertata e dichiarata, per tutte le ragioni di cui in narrativa, l'ingiustificatezza del licenziamento intimato a danno del ricorrente con provvedimento del 27.11.23, a far data dal 14.11.23, dichiararsi l'illegittimità e/o l'invalidità e/o l'annullamento del licenziamento predetto e, per l'effetto, condannarsi la datrice di lavoro al pagamento dell'indennità di mancato preavviso nella somma di € 187.949,21 e/o in quella che verrà ritenuta di Giustizia, oltre che al pagamento dell'indennità supplementare di cui all'art. 19 del CCNL applicabile, nella somma di € 281.923,82 per 12 mensilità e/o in quella che verrà ritenuta di Giustizia, nonché di quanto spettante per ricalcolo del TFR e/o contributi previdenziali ed assistenziali in ragione di entrambe tali indennità; 2. in subordine, accertata e dichiarata, per tutte le ragioni di cui in narrativa, l'assenza di giusta causa del licenziamento intimato a danno del ricorrente con provvedimento del 27.11.23, a far data dal 14.11.23, dichiararsi l'illegittimità e/o invalidità e/o annullamento del licenziamento predetto e, per l'effetto, condannarsi la datrice di lavoro al pagamento dell'indennità di mancato preavviso nella somma di € 187.949,21 e/o in quella che verrà ritenuta di Giustizia, nonché di quanto spettante per ricalcolo del TFR e/o contributi previdenziali ed assistenziali in ragione di tale indennità; 3. in estremo subordine, accertata e dichiarata, per tutte le ragioni di cui in narrativa, la nullità del licenziamento intimato a danno del ricorrente con provvedimento del 27.11.23, a far data dal 14.11.23, per l'effetto condannarsi la datrice di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, a far data dal licenziamento e sino alla reintegra, nella misura massima di legge e/o in quella che dovesse essere ritenuta di Giustizia, nonché di quanto spettante per ricalcolo del TFR e/o contributi previdenziali ed assistenziali in ragione di tale indennità e periodo. In ogni caso, con vittoria di spese e competenze di lite e distrazione delle spese legali, oltre ad accessori di legge, nei confronti del sottoscritto procuratore antistatario. >>;

per il resistente: <<… 1) respingere il ricorso avversario in ogni sua parte e assolvere la Società convenuta da tutte le domande in esso contenute. 2) Con vittoria di spese e compensi professionali di giudizio>>

FATTO E DIRITTO

§ 1

In premessa si rappresenta che la presente decisione viene assunta a seguito di scambio di note ex art. 127 ter c.p.c.

§2

Con ricorso depositato presso la cancelleria del Tribunale di Firenze, sezione lavoro, il 23 aprile 2024, *Pt_1 [...]* – premesso che:

- con contratto a tempo indeterminato del 7.9.2015 (all. 1), veniva assunto da *Controparte_3* – gruppo *Controparte_4* , inizialmente nella posizione di "Tecnico Calzature Donna Sviluppo e Interfaccia Stile Balenciaga", con qualifica di "Impiegato" di 6° livello del CCNL per gli Addetti alle Industrie Manifatturiere delle Pelli e Succedanei, RAL di € 67.000,00, sede di lavoro Noventa Padovana (PD);

- con comunicazione del 13.10.17 (doc. 2), veniva trasferito presso la sede di Scandicci (FI), con effetto dall'1.3.18 e continuazione delle mansioni di "BAL Senior Product Engineer"; previsione di una indennità di trasferimento; elevazione della RAL sino ad € 75.000,00; alloggio in comodato d'uso ad uso abitativo per tutta la durata del rapporto di lavoro; patto di stabilità con impegno a non rassegnare le dimissioni nei successivi 24 mesi;

- con comunicazione del 18.6.18 (doc. 3), veniva promosso alla qualifica di "Quadro" di cui all'art. 33 del CCNL predetto; di conseguenza, veniva aumentata la RAL nella somma di € 95.000,00, con previsione di un ulteriore target bonus annuo fino al 15% della RAL;

- con lettera dell'1.4.21 di *Controparte_1* – la quale si sostituiva a *CP_* sempre all'interno del gruppo *CP_4* – (all. 4), la datrice di lavoro, nel ringraziarlo "per la dedizione mostrata nell'ultimo anno e per l'impegno che dimostra ogni giorno", aumentava la RAL ad € 130.000,00, con conferma del target bonus e pure di un ulteriore Exceptional Bonus;

- con lettera dell'8.11.21 (doc. 5), la datrice di lavoro lo nominava "Shoes Technical Departmente Director-Direttore Area Tecnica Calzature" e, nel ringraziarlo, lo promuoveva a "Dirigente"; veniva così per la quarta volta aumentata la RAL sino alla somma di € 150.000,00 annui; confermata l'anzianità del rapporto di lavoro sin dal 7.9.15; previsto un riconoscimento di piani integrativi di assistenza e previdenza; confermata l'auto aziendale, oltre che, infine, l'annual target bonus sino al 15% della RAL. 3; in virtù della qualifica assunta, con patto di stabilità 8.11.21 (doc. 5bis), si impegnava a non rassegnare le proprie dimissioni per 36 mesi successivi alla sottoscrizione del patto suddetto, al fine di assicurare la continuità del proprio apporto contributivo alla Società;

- con lettera 22.2.22 (doc. 6), veniva nominato "Shoes Design to Development Director", figura in relazione indiretta con Demna Gvasalia, Direttore Artistico di *CP_1* , come si legge nella lettera predetta; aumento della RAL sino alla somma di € 250.000,00; aumento del Target Bonus sino al 20% della RAL e partecipazione al Kering Luxury Group Perfomarmance Plan; per la direzione del Dipartimento Area Tecnica Calzature veniva affiancato dal Sig. *Parte_2* "Shoes Operations Director";

- è padre del piccolo *Persona_1* , a proprio carico per il 75% (cfr. doc. 6bis), come da CUD per gli anni 2023, 2022, 2021, (doc. 15);

- in data 14.11.23, riceveva una lettera riservata avente ad oggetto la contestazione disciplinare ex art. 7, L. 300/70 (doc. 7);

- a mezzo di tale contestazione la società faceva riferimento ad una asserita "Survey" – ovverosia una certa indagine di "clima" – dalle quale sarebbero emerse "condotte indesiderate" asseritamente poste in essere

da lui nei confronti di alcune lavoratrici assolutamente non identificate, in quanto chiedevano di "mantenere riservato il loro nominativo";

- venivano così elencate, del tutto genericamente, n. 18 condotte che egli avrebbe commesso negli anni 2021-23, prive di riscontro probatorio, oltre che provenienti da soggetti del tutto sconosciuti;

- addirittura, gli venivano imputate condotte di colleghi terzi dell'area shoes, sempre senza alcun fondamento probatorio;

- con PEC 17.11.23 (all 8), a mezzo dei propri legali, confutava punto per punto le osservazioni della datrice, in quanto insussistenti e riportate in modo non fedele alla realtà, sottolineando, altresì, che tale contestazione disciplinare (del 2023) era avvenuta in spregio al principio di immediatezza dell'addebito (2021-23), con il coinvolgimento pure di ex dipendenti della società resistente interpellate ad hoc, nonché senza la benché minima indicazione dei nominativi delle dipendenti ed ex dipendenti coinvolte, in spregio al diritto di difesa del lavoratore;

- con PEC 20.11.23 (all. 9) dava la propria immediata disponibilità a riprendere il proprio lavoro;

- con raccomandata del 27.11.23 (doc. 10), la società procedeva al licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c., con effetto dalla contestazione disciplinare del 14.11.23;

- con PEC del 19.12.23 (doc. 11), impugnava in via stragiudiziale ed a tutti gli effetti di legge il licenziamento illegittimo ed infondato;

- con successiva PEC 29.12.23 (all. 12) diffidava la datrice ad impedire la circolazione di voci diffamanti sul proprio conto e riguardanti le asserite ragioni del licenziamento, con riserva di ogni ulteriore azione presso le opportune sedi, penali e civili;

- con PEC 23.2.24 (doc. 13), inviava formale istanza per intraprendere un tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e 31 L. n. 183/10 dinanzi all'Ispettorato del Lavoro di Firenze;

- a fronte di un sollecito inviato con PEC 19.3.24 (doc. 14), l'Ispettorato adito comunicava di non aver potuto convocare le parti per mancata accettazione di *Controparte_1* alla procedura di conciliazione e/o mancato deposito di una qualsivoglia memoria difensiva;

deduceva l'illegittimità dell'irrogato licenziamento per le seguenti ragioni:

- la disposta sospensione cautelare dal lavoro è da ritenersi del tutto ingiustificata, in quanto all'epoca della contestazione i fatti addebitatigli erano stati già accertati;

- la contestazione disciplinare trasmessagli a mani il 14.11.23 (cfr. doc. 7) risulta viziata per assoluta genericità ed indeterminatezza delle asserite contestazioni, con conseguente impossibilità per il lavoratore di esaurire compiutamente la propria difesa: non è dato comprendere quali siano le condotte illecite addebitategli; l'asserita "indagine di clima" si è in realtà rivelata essere una indagine ad hoc utilizzata dalla società datrice per licenziare pretestuosamente un Dirigente ritenuto scomodo; i fatti cui si fa riferimento sarebbero avvenuti negli anni 2021-2023, con evidente lesione dei principi di tempestività ed immediatezza dell'addebito; quanto all'anonimato delle lavoratrici coinvolte per questioni di disagio stante la qualifica dirigenziale del ricorrente, va esclusa la prevalenza del diritto alla riservatezza delle persone offese dal dipendente incolpato rispetto alle esigenze di difesa di quest'ultimo;

- nel merito, circa **l'addebito n. 1),** episodio che si sarebbe verificato nell'ufficio del team Sviluppo *Pt_3* , egli ha semplicemente chiesto alla lavoratrice, *Controparte_5* se ella avesse appoggiato la bocca – con herpes labiale – su qualche oggetto contaminato, per ragioni di salute (…e non di certo natura sessuale!), addirittura suggerendole di prendersi una pausa dallo stress lavorativo che – come noto alle persone soggette ad herpes – può generare tale indisposizione; tanto trova conferma nel doc. 16, contenente la dichiarazione proveniente dalla stessa lavoratrice, che nega di essersi sentita in qualche modo offesa dal Dott. *Pt_1* ; circa **l'addebito n. 2**), la frase asseritamente da lui pronunciata – in un'occasione generica nella primavera del 2023, risulta incomprensibile; peraltro, riferendosi la perifrasi censurata a del cibo su di

un piatto, non può che concernere la sede della mensa aziendale, che egli non frequentava da tempo immemore, circostanza nota a tutti i colleghi, e fatto agevolmente dimostrabile da un controllo delle timbrature del cartellino relativo alla mensa; circa **l'addebito n. 3),** il fatto è inconsistente nella sua stessa formulazione, dal momento che la società datrice si duole di una asserita e fantomatica e-mail mandata da un pc privo di blocco schermo, che avrebbe potuto inviare chiunque; circa **l'addebito n. 4)**, il fatto contestato nel punto indicato, oltre che essere assolutamente generico ("nel primo semestre del 2023") si riferisce in realtà ad una campanella che il Responsabile dello Sviluppo Prodotto, Sig. *Parte_4* conserva sulla propria scrivania ed è accessibile a chiunque, con la scritta "è l'ora del sesso"; circa **l'addebito n. 5),** il fatto contestato, oltre che essere assolutamente generico ("nel 2023"), si riferisce ad un gruppo chat del settore tecnico, nel quale sono presenti pure le dipendenti, che scherzano e si scambiano battute inopportune sulla "bilancia e/o pesa", senza intervento alcuno da parte sua in questioni frivole ed inopportune (al riguardo si rinvia al doc. 17, dal quale emergono le parole delle stesse dipendenti coinvolte, tutt'altro che "offese", ma preoccupate di andare al bagno per pesare meno, in toni chiaramente goliardici); circa l**'addebito n. 6)**, si è trattato di un dialogo aperto con la lavoratrice di origine israeliana, appena tornata da Israele, sulle usanze nuziali presso il popolo ebraico; **circa gli addebiti 8-12**), si tratta di fatti assolutamente generici e risalenti, secondo la stessa Società, al 2021 e a periodo anteriore al novembre 2023, contestatigli, dunque, in violazione dei doveri di immediatezza e specificità dell'addebito; **circa gli addebiti 13-18),** si tratta di fatti tanto generici da non essere nemmeno circostanziati nel tempo e, peraltro, le "lavoratrici dello Sviluppo prodotto" neppure erano direttamente sottoposte a lui, che era Dirigente dell'area tecnica, ossia di un altro settore;

- in sintesi, una contestazione che non indichi: i nominativi delle persone asseritamente offese dal lavoratore prima incolpato e poi licenziato, le modalità dettagliate di svolgimento dei fatti, l'esatto frangente temporale nel quale gli stessi si siano verificati, gli esatti luoghi dell'accaduto, non pone lo stesso in condizione di poter predisporre un'adeguata difesa, sicché la contestazione disciplinare è invalida come tutto il successivo procedimento sanzionatorio;

- la sanzione espulsiva può essere irrogata solo previa affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti i lavoratori;

- il comportamento tenuto dalla datrice di lavoro nel periodo antecedente la risoluzione del rapporto rileva ai fini di ritenere che le contestazioni mosse erano tardive e pretestuosamente ricostruite a posteriori, al solo scopo di liberarsi di un Dirigente scomodo; infatti, le censure mosse dalla Società resistente, oltre che decontestualizzate e generiche, nonché provenienti da dipendenti ed ex dipendenti sconosciute, si sono unite ad un atteggiamento di ritrosia e rancore perpetrato da mesi nei suoi confronti;

- il fatto che la società continuasse a promuoverlo nonostante alcune delle paventate condotte indesiderate riportate nella lettera disciplinare risalgono addirittura al 2021, prova l'insussistenza della giusta causa, sicché, ad ogni modo, anche a volere ritenere legittimo il licenziamento., gli andrà erogata l'indennità di mancato preavviso;

- avendo egli contratto matrimonio in data 9.9.23 con la Sig.ra *Parte_5* , il licenziamento de quo – né giustificato né tantomeno intimato per una qualche reale giusta causa – è nullo poiché intimato in concomitanza di matrimonio, appena qualche settimana dopo la celebrazione come da certificato sub doc. 18, con tutti gli effetti di legge in punto di reintegra e di relativa indennità (cfr. art. 18 co. 1-3 St. lav.).

Quantificate le pretese creditorie come da doc. 20, contenente foglio di calcolo del Consulente del Lavoro – elaborato in base ai parametri del CCNL Dirigenti Industriali e tenuto conto degli anni di anzianità, dal 2015 al 2023, ex art. 26 CCNL – rassegnava le conclusioni sopra riportate.

§3

Costituitasi in giudizio, *Controparte_1* – premesso che:

- la società, parte del *CP_6* , si occupa della produzione di abbigliamento, calzature e accessori a marchio *CP_1* (cfr. doc. A);

- essa annovera tra i suoi valori fondanti la responsabilità sociale d'impresa, l'attenzione al benessere e alla salute dei lavoratori, la tutela delle pari opportunità, la diversità e l'inclusione; la gestione aziendale da parte del management è da sempre ispirata ad una cultura di collaborazione e rispetto, espressa nel Codice Etico del CP_6 (cfr. doc. 1) - pubblicato nella bacheca "fisica" presso gli uffici della Società, nonché sempre accessibile sulla bacheca "digitale", la piattaforma web aziendale "workplace" - nel quale si legge, tra l'altro: CP_4 non tollera alcuna forma di molestia, discriminazione, intimidazione, bullismo o di comportamenti umilianti di natura psicologica, sessuale, o che costituiscono un abuso di potere. Ciascun individuo è responsabile ed è tenuto a non comportarsi in maniera tale da danneggiare l'integrità e i diritti altrui";

- il mantenimento di un ambiente di lavoro sereno e rispettoso è dunque un fattore ritenuto prioritario dalla Società, che infatti commissiona ogni due anni (e dal 2023 ogni anno), a primari soggetti terzi indipendenti, apposite indagini sul livello di gradimento del clima lavorativo, denominate "Listening Survey" - Indagini di Clima", svolte su base anonima;

- in particolare, i dipendenti sono invitati a rispondere ad una serie di domande che riguardano in generale la vita aziendale, dalle opportunità di crescita professionale all'ambiente di lavoro, e a quanto questo sia rispettoso dei diritti e delle dignità dei lavoratori e inclusivo, e i risultati della survey vengono poi condivisi con i dipendenti da parte del manager di riferimento insieme alla funzione Risorse Umane;

- il Dott. Pt_1 approda in CP_1 nel 2018 a seguito di trasferimento di ramo di azienda da parte di un'altra società del CP_6 (Controparte_3 , e, dopo solo due anni, viene promosso a dirigente, con aumento del 50% della RAL che arriva a euro 150.000, oltre a una retribuzione variabile (cfr. doc. 2 e avv. 5);

- contestualmente alla promozione a dirigente, l'8 novembre 2021, il ricorrente e la società sottoscrivono un patto di stabilità, nell'ambito del quale il Dott. Pt_1 si impegna a non rassegnare le dimissioni per un periodo di 36 mesi a fronte del pagamento di un corrispettivo da parte della Società (cfr. doc. 2 e avv. 5bis), e a versare, in caso di violazione dell'impegno di stabilità, alla Società una penale tra Euro 7.000 e 21.000 lordi a seconda del momento della eventuale violazione (cfr. doc. 3 e avv. 5bis);

- nel marzo del 2022, proseguendo il suo percorso di carriera, il ricorrente assume il ruolo di "Shoes Design to Development Director - Direttore Area Tecnica Calzature", (cfr. doc. avv. 6), e ottiene nel corso del 2022 e 2023 ulteriori significativi aumenti della retribuzione sino a euro 260.000 lordi annui, divenendo così, nemmeno quarantenne, uno dei manager di vertice in CP_1 ; -

esponeva che:

- la Listening Survey conclusasi nel giugno del 2023 evidenzia, con riferimento al settore Sviluppo Prodotto calzature - area con la quale il ricorrente operava in stretto contatto, e composta, nel periodo dei fatti di causa, da circa una decina di dipendenti, tutte di sesso femminile - un punteggio di gradimento basso ("39" in una scala da 0 a 100) sotto la voce "Assenza di discriminazioni" (corrispondente alla domanda: "lavoro in un ambiente dove non esistono molestie né discriminazioni?");

- gli esiti della Listening Survey vengono illustrati ai dipendenti di tale settore dalla Dott.ssa Per_2 […] CP_7 HR Director, dalla Dott.ssa Controparte_ Controparte_9 e dal Dott. Persona_3 […] (Direttore Sviluppo Prodotto della Business Unit Calzature) nel mese di luglio 2023 in una apposita riunione nel corso della quale le dipendenti del team appaiono a disagio e restie a ragguagliare la società sulle ragioni del basso punteggio riportato nella Survey;

- la società decide quindi di avviare apposite indagini per accertare i fatti, organizzando una articolata serie di incontri individuali con le dipendenti del settore in questione, senza la presenza dei loro manager, in modo tale che le dipendenti si possano sentire, in un contesto riservato, libere di parlare senza alcun condizionamento;

- tali delicate indagini vengono avviate dalla Dott.ssa Pe e dalla Dott.ssa CP_8 a partire dalla seconda metà di luglio 2023 e si articolano sino ad inizio novembre 2023, dopo che vengono sentite - alcune più volte

- le Sigg.re Parte_6 , Parte_7 Parte_8 Parte_9 , Parte_10 […] e Parte_11 e, da ultimo, la Sig.ra Parte_12 (quest'ultima appartenente ad un reparto rientrante nell'area di responsabilità del Dott. Pt_1 , e la quale nel corso di un incontro del 26 ottobre 2023 con la funzione HR aveva espresso la richiesta di poter essere spostata in un altro reparto);

- previo esame delle informazioni risultanti dalle indagini, nonché previe verifiche di coerenza attraverso raffronti e controlli incrociati tra le minute delle interviste (cfr. doc. 4), viene appurato, con risultanze concordanti e particolareggiate, il compimento, da parte del Dott. Pt_1 , in maniera reiterata nel corso degli anni 2023, 2022 e 2021, di plurimi comportamenti, espressi sia in forma verbale sia fisica, oggettivamente lesivi e offensivi della dignità personale, della sfera privata e dei diritti fondamentali nei confronti di alcune lavoratrici;

- in particolare, il Dott. Pt_1 : a. nel mese di luglio 2023, entrato nell'ufficio ove si trova il team Sviluppo Prodotto, rivolgendosi a una lavoratrice del team, la Sig.ra Controparte_5 che aveva un herpes in viso vicino alle labbra, ha fatto, alla presenza di colleghi, battute allusive a sfondo sessuale su come la Sig.ra CP_5 avesse contratto l'herpes; b. nella primavera del 2023 ha pronunciato la seguente frase volta a umiliare una lavoratrice del team Sviluppo Prodotto, la Sig.ra Parte_8 "Finisci quello che hai nel piatto sennò i parenti di [omissis] non mangiano" - pronunciando il nome di battesimo di tale lavoratrice alla presenza di vari colleghi; c. il 7 marzo 2023 ha inviato dall'account di una lavoratrice del team Sviluppo Prodotto, la Sig.ra Parte_6 , all'insaputa della stessa che si era allontanata dalla sua postazione per una riunione in un'altra stanza, senza inserire la funzione "blocco schermo" sul personal computer, una e-mail al Responsabile della lavoratrice, Sig. Parte_4 , e ad altri colleghi con inquadramento superiore a quello della lavoratrice, con il seguente oggetto: "sono molto timorosa" e con il seguente testo: "Ciao ragazzi Vorrei con questo mail rendervi edotti del fatto che: nonostante il mio fare così riservato sono una persona che ama la vita ed ho voglia di divertirmi vedermi come un lupo vestito da pecora" (cfr. doc. 5); d. nel primo semestre del 2023 durante l'orario di lavoro ha simulato con la mano il gesto di suonare una campanella accompagnandolo con la seguente frase a sfondo sessuale rivolta alle lavoratrici del team Sviluppo Prodotto presenti in ufficio: "Ragazze è l'ora del sesso"; e. nel corso del 2023 durante l'orario di lavoro ha in più occasioni deriso una lavoratrice del team Sviluppo Prodotto, la Sig.ra Parte_13 per il suo aspetto fisico, in particolare per il suo peso, rivolgendo alla stessa, anche in presenza di colleghi, frasi quali ad esempio "mangia meno", "tu mangi in continuazione", "sei ingrassata" e, portando una bilancia in ufficio, l'ha invitata a pesarsi tutti i giorni; f. in più occasioni, anche nel corso del 2023, ha fatto battute sul colore della pelle della Sig.ra Parte_6 , e in particolare nel corso di una riunione di lavoro ha rivolto la seguente domanda a tale lavoratrice: "perché sei cosi scura? Sei marocchina?" e a seguito della risposta ricevuta dalla lavoratrice - "No, io sono ebrea" - Lei ha ribattuto con la seguente domanda a sfondo sessuale: "'E vero che tra ebrei avete rapporti sessuali con un lenzuolo con un buco?"; g. nel corso del 2022, durante una riunione di lavoro, ha sottoposto la Sig.ra Parte_14 ad una indesiderata condotta legandola ad una sedia con un elastico alla presenza di colleghi (cfr. fotografie sub. doc. 6); h. in occasione di una trasferta presso un calzaturificio per la consegna del campionario avvenuta nel maggio / giugno 2021, in un momento di pausa, durante il quale alcune lavoratrici del team Sviluppo Prodotto si erano fermate a parlare con alcuni colleghi che erano in trasferta presso lo stesso calzaturificio, ha colpito a mano aperta una zona intima (i glutei) della Sig.ra Parte_9 davanti agli altri colleghi ("sculacciato" il termine utilizzato dalla lavoratrice); i. nel corso di una riunione tenutasi tra aprile/maggio 2021, si è rivolto alla sig.ra Parte_12 dicendole che le si vedevano i capezzoli, alla presenza di colleghi; j. nel febbraio 2021 rivolgendosi alla Sig.ra Parte_12 ha affermato che era stata assegnata alla fila di scrivanie "sbagliata" perché era nella fila di "chi ha le poppe, mentre lei non ce le ha", alla presenza di colleghi; k. durante una festa organizzata nel 2021 da alcuni colleghi fuori dall'orario di lavoro, ha toccato una zona intima (i glutei) della Sig.ra Parte_12 contro la volontà della stessa; l. nel 2021 ha portato in ufficio un vibratore mostrandolo a colleghi e colleghe; m. durante l'orario di lavoro, alla presenza di un collega (Sig. Testimone_1 , ha sottoposto una lavoratrice del team Sviluppo Prodotto, la Sig.ra Parte_11 ad una indesiderata condotta, chiudendola in una toilette del reparto; n. durante l'orario di lavoro ha posto in essere atti di indesiderata confidenza fisica nei confronti delle lavoratrici, quali massaggi alle spalle e al collo e baci; o. durante l'orario di lavoro ha appoggiato la sigaretta elettronica di cui fa uso sulla scrivania della Sig.ra Parte_11 e dopo che la sigaretta è caduta a terra, Lei si è rivolto a tale lavoratrice pronunciando la seguente frase a sfondo sessuale:

"Guarda cosa ti è caduto, non dovresti portare il plug anale in ufficio"; p. durante l'orario di lavoro ha pronunciato la seguente frase a sfondo sessuale: "Ho una collezione di vibratori, quello più grande serve a [omissis], pronunciando il nome di battesimo della Sig.ra Parte_8 alla presenza di vari colleghi; q. durante l'orario di lavoro si è rivolto alla Sig.ra Parte_11 in presenza di colleghi, pronunciando la seguente frase a sfondo sessuale: "Come è la vita sessuale con il tuo partner?"; r. rivolgendosi ad una lavoratrice del team Sviluppo Prodotto, la Sig.ra Parte_10 affetta da acne l'ha derisa ironizzando su taluni visibili effetti collaterali della cura, che aveva provocato spaccature sulla bocca della stessa lavoratrice;

- in conseguenza delle condotte del Dott. Pt_1 si è venuto a creare un ambiente di lavoro caratterizzato da mancanza di rispetto, degradante e umiliante per le lavoratrici, come ad esempio testimoniato da ulteriori episodi quali: - nel corso del 2022, in occasione di una trasferta presso il calzaturificio Mustang, alcuni colleghi maschi dell'area tecnica shoes hanno chiesto a una lavoratrice in trasferta con loro, vestita con una maglietta bianca, di "levarsi il reggiseno"; frasi offensive pronunciate in varie occasioni dal ricorrente o da colleghi maschi dell'area tecnica shoes, tra le quali: "di che colore avete le mutande oggi?", "avete fatto sesso ieri?"; "ciucci o lecchi"?;

- nel corso degli incontri individuali volti ad appurare le predette circostanze le lavoratrici appaiono intimorite, fanno presente più volte alle Dott.sse Pt_ CP_8 di sentirsi a disagio in considerazione della natura dei comportamenti subiti e manifestano timori e paure di potenziali ripercussioni delle loro dichiarazioni, essendo relative a un soggetto che riveste un ruolo manageriale di primo piano in azienda, tanto che prima di iniziare a raccontare alla Società i fatti chiedono espressamente che il loro nominativo sia mantenuto riservato;

- inoltre, solo le Sig.re Pt_6 , Pt_8 e Parte_10 preso coraggio, sottoscrivono la verbalizzazione degli incontri e autorizzano la società ad utilizzarla (cfr. doc. 4);

- svolte, tra fine luglio e inizio novembre 2023, le articolate indagini e verifiche del caso, nella maniera più accurata possibile per evitare accuse avventate, raggiunto, nell'interesse di tutti (anche, stante la natura delle accuse, dello stesso ricorrente), un ragionevole grado di accertamento delle circostanze, la società attiva il procedimento di contestazione disciplinare a carico del Dott. Pt_1 il 14 novembre 2023 (cfr. doc. 7), nel contempo sospendendolo cautelarmente dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto alla retribuzione;

- nella lettera di contestazione si omette l'indicazione dei nomi delle lavoratrici, come richiesto dalle stesse, anche allo scopo di tutelarle rispetto a potenziali reazioni da parte del ricorrente;

- la lettera viene consegnata al Dott. Pt_1 da parte della Dott.ssa Per_2 alla presenza anche del neo insediato Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società Controparte_2 nel corso di un incontro riservato tenutosi presso gli uffici della Società a Scandicci il 14 novembre 2023, durante il quale il ricorrente, esaminata la lettera di contestazione, non esprime alcuna difficoltà a individuare i fatti contestati, che coglie immediatamente, manifestando in quel momento l'intenzione di rassegnare le dimissioni;

- differentemente da quanto anticipato nel corso dell'incontro, il ricorrente non rassegna le dimissioni e presenta al contrario, tre giorni dopo, il 17 novembre 2023, per tramite dei propri legali, una articolata e cavillosa lettera di giustificazioni (cfr. doc. 8 avv. 8), nella quale, tra l'altro, specifica che i fatti "vedono coinvolte almeno due risorse che non lavorano più alle dipendenze di Controparte_1 e afferma di essere in grado di "contestare nel dettaglio" tutte le singole circostanze, sulle quali prende posizione, una ad una, ammettendone alcune quanto al loro storico accadimento, ma ridimensionandole, o descrivendole con dinamiche diverse rispetto a quelle portate a conoscenza della Società, ovvero negandone altre, o affermando di non ricordare l'episodio descritto;

- nuovamente convocate e sentite le lavoratrici che avevano controfirmato la verbalizzazione delle loro dichiarazioni, informate delle argomentazioni del ricorrente, tutte ribadiscono con fermezza quanto dalle stesse denunciato: "dopo essere stata informata delle argomentazioni formulate dal Sig. Parte_1

rispetto ai fatti allo stesso contestati nella lettera di contestazione disciplinare, che mi è stata mostrata, confermo quanto da me precedentemente dichiarato alla Società" (cfr. doc. 8);

- a seguito di tali ulteriori indagini e alla luce dei relativi esiti, univoci e concordanti, la società ritiene quindi di non accogliere le giustificazioni presentate dal Dott. Pt_1 che viene licenziato per giusta causa il 27 novembre 2023 (cfr. doc. 9);

- il ricorrente impugna il licenziamento per tramite dei propri legali con lettera del 19 dicembre 2023 (doc. avv. 11), cui risponde la Società con lettera del 22 dicembre 2023 (cfr. doc. 10);

- successivamente alla cessazione del rapporto con il Dott. Pt_1 , in più occasioni, le dipendenti del reparto Sviluppo Prodotto si rivolgono alla Dott.ssa Pe per ringraziare la Società, riferendo di un clima di lavoro, all'interno del reparto, tornato sereno e rispettoso. Deduceva che il licenziamento del ricorrente è sorretto da giusta causa e questi non ha dunque diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso né dell'indennità supplementare, atteso che:

- al dirigente, che occupa il posto più elevato nella scala gerarchica dei prestatori di lavoro subordinato, è assicurata nell'impresa una posizione che trova nel potere direttivo la sua più vera qualificazione;

- l'imprenditore ha nel dirigente il collaboratore che lo sostituisce e lo assiste nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie, e l'esecutore, con discrezionale responsabilità, delle sue direttive;

- da tale potere gerarchico e direttivo derivano precisi obblighi e responsabilità anche con riguardo alle modalità con cui il dirigente si rapporta ai sottoposti che coordina e dirige;

- il dirigente deve assurgere ad esempio e modello per gli altri lavoratori e dunque, anche per la sua specifica posizione professionale e di responsabilità nel servizio svolto, evitare che la propria condotta crei quelle situazioni di "disvalore "ambientale" (…) in quanto modello diseducativo o comunque disincentivante nei confronti degli altri dipendenti della compagine aziendale, specialmente se a lui sotto ordinati;

- tale principio è espresso anche nel Codice Etico del CP_6 nel quale si legge: "Manager: un ruolo chiave per il rispetto dei regolamenti etici e per promuovere una cultura dell'integrità. … i Manager sono responsabili dell'inglobamento dei valori e dei principi etici del Gruppo rappresentando un esempio personale e garantendo che i propri team applichino e rispettino il Codice Etico. Essi sono i garanti della divulgazione dei messaggi e delle buone prassi fondamentali all'interno del Gruppo …" (cfr. doc. 1). Il dirigente che venga meno ai predetti obblighi nei confronti dei propri sottoposti non è soltanto negligente ex art. 2104 c.c., ma si rende anche inadempiente al suo preciso dovere ex art. 2105 c.c. di tutelare gli interessi del proprio datore di lavoro (esponendolo ad azioni risarcitorie) e nel contempo viola il proprio obbligo di contribuire in prima persona, in quanto collaboratore più prossimo all'imprenditore, a che sul luogo di lavoro vengano preservate "l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", nel rispetto del disposto di cui all'art. 2087 c.c. e del T.U. Sicurezza (art. 2, co. 1, lett. d), D.lgs. 81/2008), che definisce il "dirigente" come "la persona che in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività e vigilando su di essa";

- il datore di lavoro da parte sua non può consentire situazioni di sopraffazione o violenze, fisiche o verbali, essendo a suo carico l'obbligo di tutela anche della personalità morale dei dipendenti (art. 2087 c.c.);

- il D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" nel titolo rubricato "Pari opportunità nel lavoro", all'art. 26 "Molestie e molestie sessuali" prevede che "sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo";

- il D.lgs. 215/2003, “attuattivo della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica”, all’art. 3 prevede che “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 od offensivo”;

- il Dott. *Pt_1* ha posto in essere plurimi comportamenti espressi sia in forma verbale sia fisica oggettivamente lesivi e offensivi della dignità personale, della sfera privata e dei diritti fondamentali delle colleghe lavoratrici, a sfondo sessuale nonché con riferimenti alla razza e alla etnia delle lavoratrici, tali da determinare una situazione di disagio e mortificazione (uniti alla paura che reazioni di opposizione o denuncia potessero condizionare il loro futuro) ed esporre la Società a responsabilità ex art. 2087 c.c., considerando che il datore di lavoro non può consentire situazioni di sopraffazione o violenze fisiche o verbali, essendo a suo carico l’obbligo di tutela della personalità morale dei dipendenti;

- i comportamenti del ricorrente denotano indifferenza e spregio della professionalità e della dignità delle colleghe, degradante e mortificante per queste ultime, nonché anche un generale atteggiamento di mancanza di rispetto verso l’ambiente professionale, in violazione dei principi di comune sentire e dei valori cui la società si ispira, ai quali tutti i dipendenti sono tenuti a uniformarsi, e che tutti i dipendenti, specie i dirigenti, sono tenuti a promuovere;

- come altro si potrebbe qualificare, solo per fare un esempio, l’aver colpito a mano aperta una zona intima (i glutei) della Sig.ra *Pt_9* davanti agli altri colleghi, o l’aver rivolto alla Sig.ra *Parte_1* la frase a sfondo sessuale: “Guarda cosa ti è caduto, non dovresti portare il plug anale in ufficio”, o le frasi a sfondo sessuale, anche con riferimenti alla razza e alla etnia, pronunciate ad esempio nei confronti della Sig.ra *Pt_6* ?;

- le condotte del ricorrente, integranti molestia sul lavoro e tali da turbare il regolare svolgimento del lavoro e del funzionamento dell’organizzazione aziendale, sono dotate di intrinseco “disvalore ambientale”, quale “modello diseducativo” per colleghi e sottoposti, nei cui confronti, quale dirigente, egli è tenuto ad essere d’esempio;

- in capo al ricorrente, proprio quale dirigente della società, gravano una serie di responsabilità e obblighi particolarmente stringenti in virtù del ruolo ricoperto, tra cui rientra senza dubbio contenere adeguatamente le proprie modalità di interazione nei confronti dei collaboratori, cooperando, in attuazione degli obblighi codicistici di diligenza e fedeltà, con il datore di lavoro per tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori sottoposti, nel rispetto degli obblighi imposti dall’art. 2087 c.c. al datore di lavoro che egli, quale dirigente, rappresenta e assiste nelle funzioni che gli sono proprie;

- i reiterati gravissimi comportamenti tenuti, in violazione dei predetti obblighi, dal Dott. *Pt_1* sono insomma, avuto riguardo agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del rapporto e alla posizione delle parti, oggettivamente idonei a rescindere irreparabilmente il legame di fiducia con il datore di lavoro circa la correttezza dei futuri adempimenti, in particolare con riguardo alla corretta gestione e relazione con gli altri dipendenti, specie di sesso femminile, e come tali concretizzano senza dubbio alcuno una giusta causa di licenziamento ex art. 2119 c.c.;

- restano del tutto indimostrate le generiche giustificazioni contenute nella lettera del ricorrente e nel ricorso;

- controparte sostiene, ad esempio, che l’indagine di clima sarebbe una “indagine ad hoc” utilizzata dalla società per licenziarlo pretestuosamente “presumibilmente poiché ritenuto un Dirigente scomodo” e per un “atteggiamento di ritrosia e rancore” (cfr. ricorso pag. 13); l’affermazione avversaria si pone in aperta contraddizione con il percorso di carriera del ricorrente e con lo svolgimento a cadenza regolare delle indagini di clima;

- priva di rilevo è l’affermazione secondo cui le lavoratrici dello Sviluppo Prodotto non siano a diretto riporto del ricorrente (cfr. ricorso pag. 11): i comportamenti tenuti dal dirigente costituirebbero giusta causa anche se fossero stati posti in essere nei confronti di colleghe di altro settore aziendale e non allo stesso gerarchicamente sotto-ordinate;

- del tutto irrilevante è anche l'affermazione secondo la quale i comportamenti contestati sarebbero "al massimo riferibili ad eventi goliardici avvenuti tra le stesse dipendenti" (cfr. ricorso pag. 16): nessun effetto attenuante infatti può essere ricavato da un eventuale "clima amichevole, quasi goliardico" instaurato sul luogo di lavoro, perché persino ove tali comportamenti fossero tollerati dalle destinatarie, sarebbero comunque inappropriati in un luogo di lavoro e tali da giustificare una reazione datoriale a tutela del rispetto altrui, atteso che la goliardia attiene a un contesto ben diverso dagli ambienti di lavoro, nei quali, al contrario, i comportamenti dovrebbero essere improntati a serietà e responsabilità;

- analogamente nessun rilievo può attribuirsi a quanto affermato nel ricorso circa il fatto che le condotte andrebbero interpretate in relazione al contesto lavorativo di una casa di moda "il cui ambiente non può prevedere … la stessa rigidità e lo stesso distacco professionale ed emotivo richiedibili invece ai liberi professionisti, ad esempio, di uno studio notarile o di commercialisti" (cfr. ricorso pag. 18); a prescindere dall'infondatezza dell'affermazione, in nessun contesto lavorativo i dirigenti e in generale i dipendenti possono tenere comportamenti verbali e fisici irrispettosi e mortificanti nei confronti delle lavoratrici;

- inverosimile e irrealistico è quanto affermato dal ricorrente a giustificazione rispetto alla contestazione n. 2 , ossia che si sarebbe trattato di "un dialogo aperto con la lavoratrice di origine israeliana, appena tornata da Israele, sulle usanze nuziali del popolo ebraico" (contestazione n. 2: "in più occasioni, anche nel corso del 2023, ha fatto battute sul colore della pelle della Sig.ra Parte_6 , e in particolare nel corso di una riunione di lavoro ha rivolto la seguente domanda a tale Lavoratrice: "perché sei cosi scura? Sei marocchina?" e a seguito della risposta ricevuta dalla Lavoratrice - "No, io sono Per_" - Lei ha ribattuto con la seguente domanda a sfondo sessuale: "'E vero che tra ebrei avete rapporti sessuali con un lenzuolo con un buco?");

- le dichiarazioni delle lavoratrici sono attendibili in quanto univoche e non supportate da alcun plausibile concreto interesse che non attenga ed attenesse alla verità ed alla protezione della propria libertà e dignità personale;

- nessun vizio, infine, è ravvisabile neppure sul piano formale, in relazione allo svolgimento del procedimento disciplinare svolto a carico del Dott. Pt_1 : la lettera di contestazione contiene riferimenti di luogo e tempo, e le circostanze e condotte descritte sono chiare e precise, univocamente determinate, perfettamente comprese dal Dott. Pt_1 che ha difatti avuto modo di individuare puntualmente i fatti, di comprendere facilmente le contestazioni a lui rivolte e di esercitare compiutamente il suo diritto di difesa nelle sue giustificazioni; il ricorrente mostra infatti di aver ben compreso quali siano gli addebiti mossigli dalla Società e di essere pienamente in grado di difendersi (cfr. doc. avv. 9);

- altrettanto priva di pregio è la censura relativa alla mancata specificazione dei motivi nel provvedimento di licenziamento, dal momento che, per pacifica giurisprudenza, deve ritenersi assolto l'obbligo di specificazione dei motivi del recesso qualora, nell'atto di licenziamento, il datore di lavoro faccia riferimento ad una precedente lettera di contestazione di addebiti disciplinari;

- nessun rilievo, infine, può essere attribuito neanche alla censura relativa ad una presunta invalidità della sospensione cautelare disposta dalla Società, rientrando il potere di disporla nel potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro;

- ad ogni modo, i fatti contestati al ricorrente, posti alla base del licenziamento, sono di importanza tale da escludere in radice qualsiasi connotazione del licenziamento stesso quale "arbitrario", o "irragionevole", considerando anche l'apicalità della posizione, sicché, in via del tutto subordinata, il licenziamento non potrà che essere ritenuto quanto meno sorretto da giustificatezza con conseguente rigetto della domanda di pagamento dell'indennità supplementare;

- quanto al lamentato carattere ritorsivo del licenziamento, anche andando a leggere i messaggi WhatsApp tra il ricorrente e Parte_2 prodotti ex adverso sub. doc. 17, se ne evince una dinamica esattamente opposta a quella di un "accanimento" della Società nei confronti del Dott. Pt_1 : nei messaggi è il Sig. […] Parte_2 che si lamenta degli ulteriori incarichi che la Società aveva affidato al ricorrente;

- quanto alla doglianza secondo cui il licenziamento sarebbe intervenuto a quattro mesi di distanza dal matrimonio, la disciplina prevista dall' art. 35 D.Lgs. n. 198 del 2006 è riferibile solamente alle lavoratrici e non anche ai lavoratori e, comunque, a fronte di un contegno così grave come quello nel caso di specie, è senza dubbio ravvisabile il requisito della gravità richiesto dal comma 5 del predetto articolo;

- il fatto che la società abbia nel corso del rapporto attribuito continue promozioni al ricorrente denota tutta la strumentalità della tesi avversaria.

Evidenziato, in via di estremo subordine, che il risarcimento dei danni dovrebbe comunque essere ridotto in considerazione dell'aliunde perceptum e dell'aliunde percipiendum (ossia di ciò che il dirigente avrebbe potuto percepire usando la normale diligenza), formulava le conclusioni sopra riportate.

§4

Il Giudice, con ordinanza del 7 gennaio 2025, "ammette la prova testimoniale diretta chiesta da parte convenuta sui capitoli 7, 8 e 9 della comparsa di costituzione e risposta (pagg. 4-5), limitando a 1 il numero di testi complessivamente ammessi su detti capitoli, e ammette parte ricorrente alla controprova, limitando a 1 il numero di testi complessivamente ammessi; ammette, altresì, la prova testimoniale diretta chiesta da parte convenuta sul capitolo 10 lettere da a) a r) della comparsa di costituzione e risposta, limitando a non più di 1 per lettera il numero di testi complessivamente ammessi, e ammette parte ricorrente alla controprova, limitando a non più di 1 per lettera il numero di testi complessivamente ammessi; ammette, infine, la prova testimoniale diretta chiesta da parte ricorrente sui documenti 16 e 17, limitando a non più di uno per documento il numero di testi ammessi, e ammette parte convenuta alla controprova, limitando a non più di uno per documento il numero di testi ammessi; quindi, escussi i testi alle udienze del 3 giugno 2025 e del 17 novembre 2025, assegnato a parte ricorrente termine fino al 20 aprile 2026 per il deposito di scheda anagrafica e professionale aggiornata e di documentazione idonea ad attestare a fini fiscali il reddito da lavoro percepito dal ricorrente fra il licenziamento per cui è causa e il marzo 2026, allo scadere del lasso temporale fissato con ordinanza del 21 novembre 2025, ai sensi dell'art. 127 ter, comma secondo c.p.c., decide nei termini che seguono.

§5

Il licenziamento oggetto di impugnativa prende le mosse dalla lettera di contestazione di addebiti (all. 7 del fascicolo di parte resistente), il cui contenuto a seguire si riporta: "*premesso che Lei ricopre la funzione dirigenziale di 'Vesign to Deve/op Director – Direttore Area Tecnica Calzature" presso la scrivente Società, abbiamo appreso a seguito di segnalazioni ricevute all'esito di una indagine di clima (cosiddetta "Listening Survey') rivolta a tutti i dipendenti della Società, e di successive articolate verifiche effettuate - i seguenti accadimenti relativi a condotte indesiderate che risultano da Lei poste in essere nei confronti dì talune lavoratrici con inquadramento inferiore al Suo, addette ad alcuni dipartimenti della Divisione Calzature (le* ***"Lavoratrici*** *ovvero singolarmente la* ***"Lavoratrice"),*** *le quali hanno richiesto di mantenere riservato il loro nominativo trovandosi in una situazione di personale disagio, timore e soggezione. in considerazione della natura degli episodi occorsi e del ruolo dirigenziale da Lei rivestito. E' emerso che Lei ha posto in essere in maniera costante e reiterata nel corso degli anni 2023, 2022 e 2021, plurimi comportamenti espressi sia in forma verbale sia fisica oggettivamente lesivi e offensivi della dignità personale, della sfera privata e dei diritti fondamentali delle Lavoratrici, e in particolare:*

1. nel mese di luglio 2023, Lei è entrato nell'ufficio ove si trova il team Sviluppo Prodotto e, rivolgendosi a una Lavoratrice del team che aveva un herpes in viso vicino alle labbra, ha fatto, alla presenza di colleghi, battute allusive a sfondo sessuale su come lo avesse contratto;

2. Lei nella primavera del 2023 ha pronunciato la seguente frase volta a umiliare una Lavoratrice: "Finisci quello che hai nel piatto sennò i parenti di { omissis j non mangiano" pronunciando il nome di battesimo di tale Lavoratrice alla presenza di vari colleghi;

3. Lei il 7 marzo 2023 ha inviato dall'account di una Lavoratrice, all'insaputa della stessa che si era allontanata dalla sua postazione per una riunione in un'altra stanza senza inserire la funzione "blocco schermo" sul personal computer una e-mail al Responsabile della Lavoratrice, Sig. Parte_4 *, e ad altri colleghi con inquadramento superiore a quello della Lavoratrice, con il seguente oggetto: "sono molto timorosa' e con il seguente testo:" Ciao*

ragazzi Vorrei con questo mail rendervi edotti del fatto che: nonostante il mio modo di fare così riservato sono una persona che ama la vita ed ho voglia di divertirmi@ Praticamente potete vedermi come un lupo vestito da pecora;

4. Lei nel primo semestre del 2023 durante l'orario di lavoro ha simulato con la mano il gesto di suonare una campanella accompagnandolo con la seguente frase a sfondo sessuale rivolta alle Lavoratrici presenti in ufficio: "Ragazze è l'ora del sesso";

5. Lei nel corso del 2023 durante l'orario di lavoro ha in più occasioni deriso una Lavoratrice per il suo aspetto fisico, in particolare per il suo peso, rivolgendo alla stessa, anche in presenza di colleghi. frasi quali ad esempio "mangia meno", "tu mangi in continuazione!!', "sei ingrassata' e, portando una bilancia in ufficio, l'ha invitata a pesarsi tutti i giorni;

6. Lei in più occasioni. anche nel corso del 2023, ha fatto battute sul colore della pelle di una Lavoratrice, e in particolare nel corso di una riunione di lavoro Lei ha rivolto la seguente domanda a tale Lavoratrice: ''perché sei cosìi scura? Sei marocchina?" e a seguito della risposta ricevuta dalla Lavoratrice - "No, io sono Per–" - Lei ha ribattuto con la seguente domanda a sfondo sessuale: "'E vero che tra ebrei avete rapporti sessuali con un lenzuolo con un buco?';

7. nel corso del 2022, durante una riunione di lavoro Lei ha sottoposto una Lavoratrice ad

una indesiderata condotta legandola ad una sedia con un elastico alla presenza di colleghi;

8. in occasione di una trasferta presso un calzaturificio per la consegna del campionario avvenuta nel maggio I giugno 2021, in un momento di pausa, durante il quale alcune lavoratrici sì erano fermate a parlare con alcuni colleghi che erano in trasferta presso lo stesso calzaturificio, Lei ha colpito a mano aperta una zona intima (i glutei) di una Lavoratrice davanti agli altri colleghi ("sculacciata' il termine utilizzato dalla Lavoratrice);

9. nel corso di una riunione tenutasi tra aprile/maggio 2021. Lei si è rivolto ad una Lavoratrice dicendole che le si vedevano i capezzoli, alla presenza di colleghi;

10. Lei nel febbraio 2021 rivolgendosi ad una Lavoratrice ha affermato che era stata assegnata alla fila di scrivanie "sbagliata' perché era nella fila di "chi ha le poppe, mentre

lei non ce le ha', alla presenza di colleghi;

11. durante una festa organizzata nel 2021 da alcuni colleghi fuori dall'orario di lavoro, lei ha toccato una zona intima (i glutei) di una Lavoratrice contro la volontà della stessa;

12. Lei nel 2021 ha portato in ufficio un vibratore mostrandolo a colleghi e colleghe;

13. Lei durante l'orario di lavoro, alla presenza di un collega (Sig. Testimone_1 , ha sottoposto una Lavoratrice ad una indesiderata condotta, chiudendola in una toilette del

reparto;

14. Lei durante l'orario di lavoro ha posto in essere atti di indesiderata confidenza fisica nei confronti delle Lavoratrici, quali massaggi alle spalle e al collo e baci;

15. Lei durante l'orario di lavoro ha appoggiato la sigaretta elettronica di cui fa uso sulla

scrivania di una Lavoratrice, e dopo che la sigaretta è caduta a terra, lei si è rivolto a tale

Lavoratrice pronunciando la seguente frase a sfondo sessuale: "Guarda cosa ti è caduto,

non dovresti portare il plug anale in ufficio';

16. Lei durante l'orario di lavoro ha pronunciato la seguente frase a sfondo sessuale: "Ho una collezione di vibratori, quello più grande serve a { omissis J, pronunciando il nome di battesimo di tale Lavoratrice alla presenza di vari colleghi;

17. Lei durante l'orario di lavoro si è rivolto a una Lavoratrice, in presenza di colleghi, pronunciando la seguente frase a sfondo sessuale: "Come è la vita sessuale con il tuo partner?";

18. Lei rivolgendosi a una Lavoratrice affetta da acne l'ha derisa ironizzando su taluni visibili effetti collaterali della cura che aveva provocato spaccature sulla bocca della stessa Lavoratrice.

In conseguenza di tali Sue condotte si è venuto a creare un ambiente di lavoro caratterizzato da mancanza di rispetto, degradante e umiliante per le Lavoratrici, come ad esempio testimoniato da ulteriori episodi quali:

condotte offensive, tra cui, nel corso del 2022. in occasione di una trasferta presso il calzaturificio Mustang, alcuni colleghi maschi dell'area tecnica shoes hanno chiesto a una Lavoratrice in trasferta con loro, vestita con una maglietta bianca, di" levarsi il reggiseno';

frasi offensive pronunciate in varie occasioni da Lei o da colleghi maschi dell'area tecnica

shoes, tra le quali: "di che colore avete le mutande oggi?', "avete fatto sesso ieri?'; "ciucci o lecchi'?

Quanto sopra Le contestiamo a ogni effetto di legge e di contratto.

In considerazione della gravità dei comportamenti contestati, nelle more del presente procedimento, Lei è fin da ora sospeso cautelarmente dall'obbligo di rendere la Sua prestazione lavorativa, fermo il Suo diritto alla normale retribuzione".

§6

Prendendo le mosse dalla questione della genericità della contestazione, che, secondo il ricorrente, avrebbe inficiato la legittimità della procedura disciplinare, occorre premettere che **<<***La previa contestazione dell'addebito, necessaria nei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.; per ritenere integrata la violazione del principio di specificità è necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore e la difesa esercitata in sede di giustificazioni è un elemento concretamente valutabile per ritenere provata la non genericità della contestazione. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto specifica la contestazione con cui era stato addebitato al lavoratore di aver svolto "attività extralavorativa in pendenza di malattia" anche sul rilievo che le giustificazioni rese nell'immediatezza dallo stesso erano state puntuali e finalizzate a privare di rilevanza disciplinare la condotta)*>> (*Sez.* L - , *Sentenza n.* 9590 *del* 18/04/2018).

Nel caso di specie, il contenuto della missiva del 17.11.2023 (sub doc 8), con cui il ricorrente ha provveduto a contestare, punto per punto, gli addebiti, dimostra che nessuna compromissione concreta del diritto di difesa è derivata dalla mancata indicazione dei nominativi delle lavoratrici coinvolte negli episodi contestati - episodi che il dott. Pt_1 ha mostrato di avere saputo debitamente circostanziare e ricostruire.

§7

Neppure coglie nel segno l'eccezione di tardività della contestazione, perché <<*In tema di licenziamento disciplinare, l'immediatezza della contestazione va intesa in senso relativo, dovendosi dare conto delle ragioni che possono cagionare il ritardo (quali il tempo necessario per l'accertamento dei fatti o la complessità della struttura organizzativa dell'impresa), con valutazione riservata al giudice di merito ed insindacabile in sede di legittimità, se sorretta da motivazione adeguata e priva di vizi logici. (Nella specie, è stata ritenuta tardiva la contestazione disciplinare intervenuta oltre un anno dopo gli ultimi fatti addebitati al dipendente)*>> (Cass. *Sez.* L, *Ordinanza n.* 14726 *del* 27/05/2024).

Nel caso in esame, non solo la contestazione è avvenuta entro un lasso temporale di poche settimane da quando i fatti, sia pure alcuni risalenti nel tempo, sono stati appresi dalla società datoriale, ma le stesse condizioni in cui l'accertamento è avvenuto – in conseguenza di indagini interne programmate periodicamente tra i dipendenti e dopo che era emersa una certa riluttanza delle lavoratrici coinvolte negli episodi contestati ad assumersi il ruolo di propalatrici delle rivelazioni accusatorie; - giustificano il ritardo della stessa rispetto agli episodi più antichi.

§8

Passando al merito delle contestazioni elevate nei confronti del ricorrente, ritiene il Tribunale che le stesse abbiano trovato conferma nelle risultanze dell'istruttoria espletata.

§8.1

Si riportano, a seguire, le dichiarazioni rese da tutti i testi escussi.

Controparte_ <<Lavoro in Balenciaga come HR Manager dal luglio 2018. Io sono parte dell'ufficio risorse umane dell'azienda; assieme alla mia responsabile, dott.ssa Per_2 ho seguito un'attività che facciamo una volta l'anno o ogni due anni denominata Listening Survey, ossia una analisi di clima, consistente in un questionario che viene inviato a tutti i dipendenti di tutte le aziende del gruppo e al quale si risponde in forma anonima. Mi sembra che il questionario venne inviato ad aprile – maggio 2023 e qualche settimana dopo il mio ufficio ricevette i risultati. Confermo che il questionario conteneva una domanda specifica sull'assenza di discriminazioni. Anche se il questionario è anonimo, i questionari, se relativi a gruppi di lavoro numerosi, possono essere aggregati in base al relativo responsabile. Il punteggio che, con riguardo a tale domanda, ci allarmò riguardava il personale del […] Parte_16 perché era molto più basso rispetto ai risultati che di solito si registrano su quel tipo di domanda. Il punteggio era di 39 su 100, è un punteggio numerico e non percentuale. Non ricordo il punteggio di quello stesso gruppo di lavoro nell'analisi precedente. Quando abbiamo organizzato la sessione di condivisione dei risultati insieme al responsabile del team abbiamo provato ad approfondire le ragioni di questo punteggio. La sessione si svolse nel luglio 2023. Le ragazze del team risultarono trattenute, restie a spiegare le ragioni di quel punteggio, ma insistendo emerse che c'erano stati atteggiamenti/comportamenti che avevano determinato quel punteggio. Il responsabile del team era Parte_4 ed era l'unico uomo del team. A seguito di ciò assieme alla collega Pe decidemmo di organizzare degli incontri individuali con alcune delle lavoratrici di quel gruppo. Ai colloqui individuali partecipammo io e la dott.ssa Per I colloqui si svolsero nella seconda metà di luglio 2023 e una o due interviste, se non sbaglio, si svolsero dopo l'estate, mi sembra o a ottobre o a novembre ma non ricordo con precisione. Ascoltammo Parte_6 , Parte_11 Parte_10 Parte_8 a novembre Pt_12 […] che faceva parte di un altro team ma che comunque ascoltammo perché dalle interviste emerse che le condotte non riguardavano solo i membri del team suddetto ma anche di team prossimi. Ora che mi viene fatto il nome di Parte_9 confermo che intervistammo anche lei. Redigemmo un testo scritto delle interviste in italiano e in inglese; si trattava di testi nei quali in sintesi riportavamo le domande poste e più in dettaglio le risposte, anche, se del caso, con citazioni testuali. Chiedemmo alle lavoratrici di sottoscrivere detti documenti ma non tutte accettarono di firmare; io e la collega controfirmammo quelli firmati dalle ragazze; non ricordo se io e la mia collega firmammo anche quelli non firmati dalle ragazze. Chiedemmo alle ragazze perché non volessero firmare; non ci furono risposte precise ma emerse del timore nel firmare per le conseguenze che ne sarebbero potute derivare>>

Parte_12 **<<**Lavoro come dipendente in una azienda denominata Dott. Vranjes da ottobre 2024. Per la convenuta ho lavorato da febbraio 2021 a ottobre 2024. Mi sono dimessa io avendo trovato un altro impiego. Non ho crediti residui. Non ho controversie definite o pendenti con la società convenuta. Nell'ultima parte del rapporto mi sono occupata di sviluppo packaging e nella prima parte di industrializzazione scarpe. Confermo di essere stata intervistata da CP_8 e Pe mi sembra attorno a ottobre 2023. Le interviste furono due; la prima intervista riguardò i motivi per i quali io stavo cambiando lavoro all'interno dell'azienda, ossia per motivi di crescita professionale e per la condizione di disagio che provavo nel lavoro che stavo svolgendo; la seconda intervista riguardò le ragioni del disagio che avevo rappresentato nella prima intervista. Credo di aver sottoscritto quanto dichiarato nelle interviste ma non ne sono certa. i: confermo che nel corso di una riunione tenutasi tra aprile/maggio 2021 il ricorrente si rivolse a me dicendomi che mi si vedevano i capezzoli, alla presenza di colleghi. Quando il giudice ha nominato il "ricorrente" ho associato tale termine tecnico-giuridico a Parte_1 perché dalla lettera che ho ricevuto per venire a testimoniare ho appreso che questa causa è stata promossa da Pt_1 […] . j: confermo che il ricorrente nel febbraio 2021, alla presenza di colleghi, mi rivolse le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. k: io non ho ricordo del fatto descritto nel capitolo; ne parlammo con i colleghi nei giorni successivi ma ribadisco che non ho memoria dell'episodio descritto nel capitolo. Intendo dire che nei giorni successivi io e i colleghi parlammo di questo palpeggiamento come comportamento non consono ma ripeto ancora che io ad oggi non ricordo questo fatto>>

Testimone_2 : << Sono impiegata commerciale presso l'azienda Destro Paolo s.p.a. da un anno e mezzo. Prima lavoravo in Stand Up s.r.l. che era fornitore della società convenuta. Io non ho avuto nulla a che fare con la Listening Survey di *Controparte_1* del 2023. Io avevo modo di incontrare il ricorrente quando mi recavo presso il calzaturificio Mustang o a consegnare dei campioni o a sviluppare nuovi prototipi. Ho frequentato il ricorrente anche al di fuori dell'orario di lavoro in occasioni di convivialità; sono ancora in contatto con il ricorrente, è il marito della mia migliore amica. c: io della email di cui si parla del capitolo non so niente; non l'ho mai vista; non posso quindi dire se esista, chi eventualmente l'abbia scritta e inviata e a chi. Posso dire che presso il calzaturificio Mustang mi è capitato di vedere che le ragazze per gioco si scambiavano il pc. h: io non ho visto il ricorrente fare quanto descritto nel capitolo. Conosco *Parte_9* . k: io non ho visto il ricorrente fare quanto descritto nel capitolo. Conosco *Parte_12* perché veniva presso il calzaturificio. Ho partecipato a tante feste e non ho mai visto il ricorrente fare quanto descritto nel capitolo. n: non ho mi visto il ricorrente porre in essere i comportamenti descritti nel capitolo>>

Parte_5 : << Lavoro per *Parte_17* che opera nel settore Hi Tech. Non ho mai lavorato in *CP_1* *[...]* . Sono la moglie del ricorrente; il regime patrimoniale del matrimonio è la separazione legale dei beni. Parlando con mio marito delle rispettive professioni, ho appreso da lui stesso che nel 2023 era stata fatta per la prima volta una listening survey; egli era molto contento che l'azienda si fosse determinata a procedervi ed aveva manifestato anche all'ufficio risorse umane la propria soddisfazione per il traguardo raggiunto; anche io mi ero stupita per il fatto che un'azienda così strutturata fino ad allora non vi avesse proceduto. A parte questo, io sono a conoscenza della vicenda disciplinare che poi ha riguardato mio marito da lui stesso>>

Parte_8 <<Sono impiegata presso *Controparte_1* dal 18 gennaio 2021 con mansioni di sviluppo prodotto nel settore calzature. Confermo di essere stata intervistata dalle colleghe *CP_8* e *Per* Mi sembra che l'intervista avvenne nel 2022 o nel 2023, non ricordo con precisione; era primavera, quindi, sarà stata verso maggio – giugno. Fui intervistata perché in azienda era stato fatto un sondaggio ed erano risultati particolarmente bassi i voti relativi al clima dell'ufficio; chiesero, quindi, a me e alle altre colleghe dell'ufficio le ragioni di questi voti particolarmente bassi. Era la prima volta che veniva fatto questo sondaggio da quando ero in azienda. Confermo di aver sottoscritto le dichiarazioni che resi nell'ambito dell'intervista. b: confermo che il ricorrente pronunciò le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. Io ero presente. n: confermo di aver visto il ricorrente porre in essere durante l'orario di lavoro nei confronti delle lavoratrici la tipologia di condotte descritte nel capitolo; preciso che tali condotte non sono avvenute nei miei confronti. Confermo che più volte *Pt_1* , come saluto, massaggiasse le spalle a delle colleghe e desse loro un bacio nella zona guancia-collo; ho personalmente visto fare ciò nei confronti di *Parte_9* , *Parte_11* ed *Parte_10* Affermo che le colleghe non erano consenzienti; esse erano a disagio; non solo lo percepivo dalla mimica facciale ma me lo hanno anche espressamente detto. Ribadisco che le colleghe mi hanno espressamente detto di essere a disagio per il fatto di queste condotte del ricorrente che ho sopra riferito. p: confermo che il ricorrente ha pronunciato alla presenza di vari colleghi le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. Io ero personalmente presente>>

Controparte_1 **: <<**Disegno scarpe. Ho lavorato in *CP_1* che sviluppava scarpe attraverso *Controparte_1* dal 2016 al 2024. Io ero free lance, il contratto è finito e non lo abbiamo rinnovato. Non ho crediti residui. Non ho né ho avuto controversie giudiziarie con nessuna delle due aziende citate. Io mi spostavo tra la sede di Parigi, lo stabilimento di Scandicci e i vari fornitori dell'azienda. Non ero, quindi, costantemente presente presso la sede di Scandicci. a: non ho sentito il ricorrente pronunciare le battute allusive a sfondo sessuale di cui si parla nel capitolo. b: non ho sentito il ricorrente pronunciare le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. d: non ho mai sentito il ricorrente compiere il gesto e pronunciare le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. e: non ho mai sentito il ricorrente pronunciare le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette né rivolgere alla lavoratrice l'invito ivi descritto. f: io non ho mai sentito il ricorrente fare battute sul colore della pelle della lavoratrice né pronunciare le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. g: non ho mai visto il ricorrente compiere la condotta descritta nel capitolo. i: non ho mai sentito il ricorrente dire alla lavoratrice quanto descritto nel capitolo. j: non ho mai sentito il ricorrente pronunciare le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. l: confermo che il ricorrente portò in ufficio un vibratore ma ne spiego il motivo. A quel tempo stavamo progettando una scarpa con all'interno un congegno elettronico che illuminasse la suola e allora stavamo cercando degli oggetti che avessero un sistema elettrico che funzionasse in una zona umida e il vibratore apparteneva a questa categoria. Per me, pertanto, in quel contesto il vibratore non era un oggetto sessuale ma aveva a che fare con il nostro lavoro,

nel senso che ci interessava l'aspetto ingegneristico, ossia il funzionamento del congegno elettronico, come ho spiegato. il ricorrente chiuse, ma non a chiave, la porta che dava accesso ad una zona nella quale c'erano più servizi igienici e lo fece per tutelare la privacy della lavoratrice in quanto la stanza nella quale noi prendevamo il caffè alla macchinetta era separata dalla zona bagno appunto da quella porta. o: non ho mai sentito il ricorrente pronunciare le parole che sono trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. p: non ho mai sentito il ricorrente pronunciare le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. q: non ho mai sentito il ricorrente pronunciare le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. r: non ho mai sentito il ricorrente compiere quanto descritto nel capitolo. Posso dire che in media lavoravo a Scandicci tre giorni alla settimana ma non trascorrevo all'interno dello stabilimento tutta la giornata in quanto, come ho detto, magari facevo una riunione e poi mi recavo dai fornitori; voglio precisare che io trascorrevo tutto il mio tempo con il ricorrente sia a Scandicci che presso i fornitori che a Parigi. Aggiungo che ci recavamo anche a Zurigo>>

Robimarga Marina: << Sono manager sostenibilità in *Controparte_1* dal 2017. Io ho fatto un'intervista solo con *Pe* marzo 2023, non ne feci altre. Fui io a chiedere di parlare direttamente con *Per_2* per la mia situazione lavorativa personale. In particolare, avevo l'esigenza di comunicare ad *Per_2* il disagio lavorativo che avevo vissuto nel mentre svolgevo le mansioni di manager sviluppo prodotto e che era anche il motivo per il quale, al rientro dalla maternità, avevo accettato di cambiare ruolo, divenendo manager sostenibilità. h: io non ho assistito all'episodio descritto nel capitolo, non ero presente. l: confermo che il ricorrente fece quanto descritto nel capitolo. Confermo che l'azienda ha realizzato una calzatura che si illumina; non ricordo, essendo passati degli anni, se il portare in ufficio l'oggetto descritto nel capitolo avesse a che fare con la realizzazione della predetta calzatura>>

Controparte_5 : <<Lavoro in *Controparte_1* da maggio 2022. Mi occupo di sviluppo prodotto (calzature). Confermo di essere stata intervistata da *CP_8* e *Pe* el luglio 2023, circa. Io e altre colleghe fummo intervistate per chiarire le ragioni dei punteggi bassi che erano emersi a seguito di una survey effettuata dall'azienda nel maggio-giugno del 2023. a: io ricordo che in quella occasione mi fu detto qualcosa dal ricorrente, una battuta, ma non ricordo, a oggi, di preciso che cosa mi fu detto….Ora che mi viene esibito il doc. 16 confermo quanto ho ivi dichiarato>>

Parte_13 **:** << Sono dipendente presso *CP_1* da settembre 2022, mi occupo di campionario e prototipia. Non sono mai stata intervistata dalle colleghe *CP_8* e *Per* e: confermo che il ricorrente ha fatto nei miei confronti quanto descritto nel capitolo e che mi ha rivolto le parole trascritte nel capitolo e che mi sono state lette. Si tratta di affermazioni che il ricorrente mi rivolgeva verbalmente. Ora che mi viene esibito il doc. 17 di parte ricorrente, confermo il relativo contenuto. Preciso al riguardo che il ricorrente non era il solo a fare affermazioni sul mio peso, era una cosa generalizzata; e, anche se si trattava di battute, di cose dette magari per scherzo, siccome ciò accadeva ripetutamente, il tutto alla fine diveniva per me pesante>>

Parte_10 **<<**Lavoro in *CP_1* dal 2020 e mi occupo di sviluppo prodotto calzature. Fui intervistata da *CP_8* e *Pe* a seguito di una survey che era stata effettuata a primavera del 2023. Questi colloqui avevano la finalità di capire il livello di armonia, la situazione che c'era all'interno dell'ufficio. g: confermo la condotta del ricorrente così come descritta nel capitolo. Ero presente ai fatti. Non mi ricordo i dettagli, eravamo tutti a sedere nel corso di una riunione, c'era questo elastico, non mi pare che la collega venne presa con la forza ma comunque venne legata. Nego che la collega *Parte_14* si sottopose volontariamente a essere legata alla sedia con un elastico perché non riusciva a stare ferma; ella era in grado di stare ferma come tutte noi. Non ricordo con esattezza, ma dai miei ricordi la collega non era contenta di essere legata. L'ho intuito dallo sguardo. Essendo passato del tempo, non ho un ricordo definito della situazione. Non ricordo se la collega chiese a qualcuno di slegarla. r: confermo che il ricorrente ha posto in essere nei miei confronti la condotta descritta nel capitolo. Non ricordo che il ricorrente mi abbia detto che parlare in quelle condizioni mi faceva male e che quindi mi abbia invitata ad andare a casa per tutelare la mia salute>>

Parte_11 **:** <<Lavoro in *CP_1* dal 2022 nell'ufficio prodotto sviluppo calzature. Ricordo che le colleghe *CP_8* e *Pe* mi chiamarono per parlare dei risultati che erano emersi all'esito di una survey ma mi trovo qua quale vittima di fatti riferiti da delle colleghe. m: confermo che una volta io mi chiusi dall'interno nella toilette e quando uscii trovai chiusa la porta dell'antibagno. Non posso sapere chi chiuse la porta. o: ricordo la dinamica del fatto ma non nel dettaglio le parole che ha pronunciato il ricorrente. Intendo dire che ricordo l'episodio ma non

rammento gli specifici termini utilizzati dal ricorrente. confermo che ci fu questo tipo di conversazione ma a oggi non ricordo quali furono le specifiche parole utilizzate dal ricorrente>>

Parte_5 **:** << Lavoro per *Parte_17* che opera nel settore Hi Tech. Non ho mai lavorato in *CP_1* *[...]* . Sono la moglie del ricorrente; il regime patrimoniale del matrimonio è la separazione legale dei beni. Ora che mi viene esibito il doc. 16 di parte ricorrente, affermo che *CP_5* era una collega di mio marito; con lei avevamo anche un rapporto di amicizia, tanto che ci siamo visti anche in spiaggia al Forte dei Marmi in quanto ci aveva consigliato un bagno. Ricordo che mio marito mi mostrò questo messaggio che le aveva inviato, in cui le domandava se si fosse sentita colpita dalla frase che egli le aveva detto e se si fosse rivolta per questo alle risorse umane dell'azienda, messaggio al quale ella aveva risposto di no. Affermo di ritenere che il fatto che non si fosse sentita offesa è dimostrato anche dalla circostanza che, come ho detto, ci siamo visti anche fuori dal lavoro. Ora che mi viene esibito il doc. 17 di parte ricorrente, affermo che si tratta di messaggi scambiati fra ragazze all'interno di una chat di un gruppo di lavoro di cui faceva parte anche mio marito e nei quali esse scherzano sul peso, così come facevano anche mio marito e *Persona_5*

[...] : <<Lavoro in uno show room in Svizzera per l'azienda Marco Bruhin. Tra tale azienda e l'azienda convenuta non vi sono rapporti, non ho più nulla a che fare con *Controparte_1* . In Balenciaga ho lavorato da settembre 2022 a luglio 2023, avevo un contratto a tempo determinato per la sostituzione di una lavoratrice in maternità. Io mi occupavo di sviluppo prodotto, materiali e materie prime. Il mio referente era *Parte_4* . Avevo a che fare anche con il resto del team nello svolgimento delle mie mansioni. c): ricordo che mi sono allontanata dalla mia scrivania ed è stata mandata una email con il mio account ad alcune persone, fra le quali il mio responsabile e altri tecnici del team di industrializzazione. In sintesi, nella email si diceva che, anche se sembro molto timida, in realtà non lo sono. Voglio fare presente che dopo l'invio della email, sono andata dal mio responsabile a lamentarmene ed egli mi ha detto che era uno scherzo e che andava bene così. Confermo che la mail aveva l'oggetto e il contenuto trascritti nel capitolo e che mi sono stati letti. Affermo che l'email fu mandata dal ricorrente; lo dico in quanto l'ho personalmente visto andare alla mia postazione di lavoro e perché comunque mi sembra anche di aver chiesto alle colleghe presenti chi fosse andato alla mia scrivania mentre mi ero allontanata. d) Confermo che è accaduto quanto descritto nel capitolo. Affermo che ciò è avvenuto una volta soltanto. Non ricordo ulteriori dettagli su questo unico episodio. f) A me personalmente il ricorrente non ha mai fatto battute sul colore della mia pelle, non mi ha mai chiesto perché fosse scura né se fossi di nazionalità marocchina. Affermo, invece, che il ricorrente mi ha chiesto: "E vero che tra ebrei avete rapporti sessuali con un lenzuolo con un buco?". Con riguardo alla mail di cui al capitolo c), affermo che ho l'email in quanto feci con il mio cellulare una fotografia dell'immagine sul monitor del pc dell'ufficio. Con riguardo al capitolo d), preciso che il ricorrente suonò proprio una campanella che si trovava in ufficio sopra una scaffalatura dalla quale la prese. Ribadisco che il ricorrente ha pronunciato la frase di cui al capitolo; non ricordo se tale frase fosse anche scritta sulla campanella. Con riguardo al capitolo c), preciso che io ho trovato il ricorrente alla mia scrivania quando vi sono tornata dopo essermene allontanata. Ribadisco, quindi, che non ho visto il ricorrente nel mentre scriveva la mail, ma l'ho visto alla mia postazione di lavoro e, quindi, affermo che era l'unica persona che poteva aver avuto accesso al mio computer nel senso che il mio account era aperto. Preciso che più volte in azienda era stato detto di chiudere i computer quando ci si allontanava in quanto erano utilizzati per cose del genere; in quella circostanza io mio ero allontanata solo per andare in bagno e avevo lasciato aperto sul computer il programma della posta elettronica. Con riguardo al capitolo f), affermo che la frase che ho sopra confermato mi fu rivolta davanti a più persone, e io la percepii come volta a mettermi a disagio davanti agli altri sia sul piano religioso, in quanto sono di religione ebraica, sia sul piano sessuale>>

§9

Ora, la teste *Controparte_* dipendente di *CP_1* come HR Manager dal luglio 2018, inserita nell'ufficio risorse umane dell'azienda, nel narrare la genesi dell'iter che ha portato alla contestazione disciplinare nei confronti del sig. *Pt_1* , ha riferito che, insieme alla responsabile dell'ufficio, dott.ssa *Per_2* ha eseguito, tra aprile e maggio 2023, un'attività denominata Listening Survey, ossia un'analisi di clima, consistente in un questionario che viene inviato a tutti i dipendenti di tutte le aziende del gruppo e al quale si risponde in forma anonima; il questionario conteneva una domanda specifica sull'assenza di discriminazioni in ambito lavorativo e, i risultati, in relazione al gruppo sviluppo calzature, evidenziarono un punteggio piuttosto basso (39 su 100 come punteggio numerico e non percentuale); in seguito, organizzata e svolta, a luglio 2023, la sessione di condivisione dei risultati insieme al

responsabile del team, provando ad approfondire le ragioni di questo punteggio, constatarono che le ragazze del team erano restie a spiegarle; poiché, insistendo, compresero che c'erano stati atteggiamenti/comportamenti che avevano determinato quelle risposte, decisero di organizzare degli incontri individuali con alcune delle lavoratrici di quel gruppo. Quindi, dalla metà di luglio a ottobre/novembre 2023 intervistarono Parte_6 , Parte_11 Parte_10 Parte_8 Parte_12 Parte_9 , di cui verbalizzarono le dichiarazioni rese; soltanto alcune di loro accettarono di sottoscrivere il verbale e, sulle ragioni del diniego, palesarono timore per le conseguenze che ne sarebbero potute derivare.

La teste Parte_6 , premesso di avere lavorato in CP_1 da settembre 2022 a luglio 2023, ha confermato gli episodi descritti nella contestazione disciplinare ai punti 3, 4 e alla parte finale del punto 6.

Parte_11 , pur palesando una certa ritrosia, ha nella sostanza confermato le condotte dei punti 15 e 13 della contestazione.

Parte_10 sentita sui fatti di cui ai punti 7 e 18 della contestazione, ha fornito elementi necessari per contestualizzarli e connotarli di offensività, laddove ha puntualizzato, quanto all'episodio sub 7, che la collega Parte_14 non si offrì volontariamente per essere legata alla sedia, e che, quanto all'acne, il ricorrente, nel fare considerazioni sulle sue condizioni, non le si è rivolto palesando nei suoi riguardi un atteggiamento di solidarietà.

Parte_13 , sentita sulla contestazione di cui al punto 5, ha riferito di essere stata derisa dal sig. Pt_1 per il suo peso secondo le modalità ivi riportate; ha puntualizzato che si trattava di battute generalizzate, provenienti anche da altri soggetti del medesimo settore lavorativo, che comunque erano da lei avvertite come "pesanti"; il fatto che si trattasse di battute generalizzate non diminuisce il disvalore della condotta quale promanante dal ricorrente, avuto riguardo al suo ruolo di dirigente, come tale in grado di influenzare, in senso positivo e negativo, il contesto lavorativo in cui detto ruolo si svolge.

Controparte_5 , sentita sull'episodio di cui al punto 1, dopo avere confermato di essere stata intervistata da CP_8 e Pe nel luglio 2023 per chiarire le ragioni dei punteggi bassi che erano emersi a seguito di una survey effettuata dall'azienda nel maggio-giugno del 2023, ha detto che di ricordare che "…in quella occasione mi fu detto qualcosa dal ricorrente, una battuta", puntualizzando di non essere in grado di riferire le parole esatte pronunciate; sennonché ha poi confermato il contenuto dello screenshot del messaggio whatsapp esibito da parte ricorrente sub doc. 16, in cui rispondendo al sig. Pt_1 , in un messaggio indirizzatole sulla chat in data 7 novembre 2023, in cui questi le chiedeva se avesse mai dichiarato all'ufficio risorse umane che egli, quando lei aveva l'herpes labiale, le aveva chiesto dove avesse messo le labbra e di "riposarsi", negava di averlo detto. Ora, tramite il riferimento a tale conversazione via chat, è possibile avere contezza del contenuto della frase che in quell'occasione il sig. Pt_1 ha pronunciato all'indirizzo della sig.ra CP_5 d'altro canto, se la contestazione disciplinare è pervenuta al ricorrente solo il 14 novembre 2023, l'unica verosimile spiegazione del perché egli fosse a conoscenza della frase in questione, poi riportata nella lettera di contestazione, è che egli l'abbia realmente detta alla sig.ra CP_5 ciò significa che, in un momento in cui il licenziamento non era ancora intervenuto (anzi, neppure era formalmente iniziato il procedimento disciplinare), egli abbia inviato quel messaggio contando sulla paura della lavoratrice di possibili ritorsioni per potersi precostituire una prova in propria difesa.

Robimarga Marina, pur non essendo stata in grado di ricordare l'episodio del punto 8 della contestazione, né se vi fosse una relazione tra il mostrare l'oggetto indicato al punto 12 della contestazione e la realizzazione di una "calzatura che si illumina", ha comunque dato contezza del clima di disagio personale da lei palesato ad Per_2 in un colloquio tenutosi a marzo 2023, ossia del "disagio lavorativo che avevo vissuto nel mentre svolgevo le mansioni di manager sviluppo prodotto e che era anche il motivo per il quale, al rientro dalla maternità, avevo accettato di cambiare ruolo, divenendo manager sostenibilità".

Parte_8 impiegata presso Controparte_1 dal 18 gennaio 2021 con mansioni di sviluppo prodotto nel settore calzature, dopo avere riferito di essere stata intervistata dalle colleghe CP_8 e Pe erché in azienda era stato fatto un sondaggio da cui erano emersi risultati particolarmente bassi in relazione al clima dell'ufficio, ha dato contezza dei fatti contestati ai punti 2, 14 e 16 della contestazione, affermando che il sig. Pt_1 ebbe a pronunciare la frase riportata sub 2) e di "aver visto il ricorrente porre in essere durante l'orario di lavoro nei confronti delle lavoratrici la tipologia di condotte descritte nel capitolo" (punto 14); ha precisato che più volte il sig. Pt_1 , come saluto, massaggiava le spalle a delle colleghe e dava loro un bacio nella zona guancia-collo

("ho personalmente visto fare ciò nei confronti di Parte_9 , Parte_11 ed Parte_10), riferendo che "le colleghe non erano consenzienti; esse erano a disagio; non solo lo percepivo dalla mimica facciale ma me lo hanno anche espressamente detto. Ribadisco che le colleghe mi hanno espressamente detto di essere a disagio per il fatto di queste condotte del ricorrente che ho sopra riferito"; infine, quanto alla frase di cui al punto 16, ha detto che era a lei indirizzata e che è stata pronunciata alla presenza di vari colleghi.

Parte_12 ha riferito che il sig. Pt_1 , nel corso di una riunione tenutasi tra aprile/maggio 2021, si rivolse a lei dicendole "che le si vedevano i capezzoli", ciò alla presenza di colleghi – così confermando l'episodio di cui al punto 9 della contestazione. Ha poi confermato quello di cui al punto 10.

Quanto all'episodio del "palpeggiamento" di cui al punto 8, pur riferendo di non ricordare i particolari dell'episodio, ha detto che nei giorni successivi ebbe a parlarne con i colleghi come "comportamento non consono".

D'altro canto, le testimonianze di Testimone_2 , Parte_5 , Controparte_1 – laddove negano di avere assistito ad alcuni degli episodi oggetto di contestazione, oppure ridimensionano la portata offensiva di alcuni di questi (come la deposizione di CP_10 circa le ragioni per le quali era stato portato in azienda un vibratore, o quella di Pt_5 sul peso corporeo e sul contenuto del messaggio alla sig.ra CP_5 – provengono da soggetti la cui attendibilità appare inficiata dall'essere: coniuge del ricorrente (la sig.ra Pt_5), amica di quest'ultima (la sig.ra Tes_2), presenti (Per_6 e CP_10) presso i luoghi dove i fatti contestati sono accaduti in maniera saltuaria, in ragione dei rapporti commerciali intrattenuti con CP_1 .

Invece, le lavoratrici hanno descritto un ambiente lavorativo sgradevole, in quanto caratterizzato dai comportamenti del sig. Pt_1 percepiti come molesti o comunque offensivi, sicché l'assunto della parte datoriale, che al ricorrente, nell'addebitare tali condotte, contesta di avere violato il Codice Etico del CP_6 (cfr. doc. 1) - pubblicato nella bacheca "fisica" presso gli uffici della Società, nonché sempre accessibile sulla bacheca "digitale", la piattaforma web aziendale "*workplace*" - nel quale si legge, tra l'altro: "CP_ *non tollera alcuna forma di molestia, discriminazione, intimidazione, bullismo o di comportamenti umilianti di natura psicologica, sessuale, o che costituiscono un abuso di potere. Ciascun individuo è responsabile ed è tenuto a non comportarsi in maniera tale da danneggiare l'integrità e i diritti altrui*" - risulta dimostrato.

§10

In punto di diritto, si osserva poi che << *In tema di licenziamento disciplinare del dirigente, rilevando la giustificatezza del recesso che non si identifica con la giusta causa, a differenza di quanto avviene relativamente ai rapporti con la generalità dei lavoratori, il licenziamento non deve necessariamente costituire una "extrema ratio", da attuarsi solo in presenza di situazioni così gravi da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, e allorquando ogni altra misura si rivelerebbe inefficace, ma può conseguire ad ogni infrazione che incrini l'affidabilità e la fiducia che il datore di lavoro deve riporre sul dirigente*>> (Cass. *Sez.* Lav., *Ordinanza n.* 381 *del* 10/01/2023).

Applicando tali principi al caso di specie, rileva il Tribunale che, alla luce delle condotte accertate, il provvedimento espulsivo adottato dalla società è senza dubbio giustificato, avuto proprio riguardo al ruolo dirigenziale ricoperto dal sig. Pt_1 , come tale alter ego del datore di lavoro, tenuto, ai sensi dell'art. 2087 CC, a salvaguardare la salute psico-fisica dei lavoratori e, dunque a creare un ambiente lavorativo scevro da condizioni percepite come psicologicamente disagianti, quali quelle emerse nel settore nel quale era inserito.

Parimenti legittima è da reputare la scelta di sospenderlo in via cautelativa, essendo evidentemente imposta dalla necessità di evitare il perpetrarsi di condotte foriere di danni di cui, ad ogni modo, la società è chiamata a rispondere ai sensi del menzionato art. 2087 CC.

§11

Le considerazioni che precedono conducono al rigetto del ricorso.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano nella misura indicata in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da *Parte_1* , così provvede:

- rigetta il ricorso;
- condanna il ricorrente a rifondere alla resistente le spese di lite, che liquida in complessivi euro 18.000,00, oltre accessori come per legge dovuti.

Firenze, 15 maggio 2026

Il Giudice del Lavoro

Dr.ssa Barbara Fatale