

Offese sulla sessualità del lavoratore fonte di danno non patrimoniale

Con la pronuncia n. 4815 del 19.02.2019, la Corte di Cassazione ha riconosciuto il risarcimento del danno non patrimoniale derivante dalla lesione di diritti inviolabili della persona - costituzionalmente garantiti - cagionato mediante ripetute offese sulla presunta omosessualità di un dipendente, da parte del rappresentante legale della società datrice di lavoro. E ciò sulla base della prova del danno, ritenuta adempiuta anche attraverso il ricorso a semplici presunzioni.

La Suprema Corte afferma che *“le presunzioni semplici costituiscono una prova completa alla quale il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della formazione del proprio convincimento”*; sicché, *“nell’esercizio del potere discrezionale istituzionalmente demandatogli”*, egli è tenuto ad *“individuare le fonti di prova, controllarne l’attendibilità ed, infine, scegliere tra gli elementi probatori sottoposti al suo esame, quelli ritenuti più idonei a dimostrare i fatti costitutivi della domanda o dell’eccezione”*, valutazione che, se opportunamente motivata, sfugge al sindacato di legittimità.

Nel caso di specie, inoltre, la Suprema Corte ribadisce che:

- a) il giudice di merito ha correttamente desunto *“il danno non patrimoniale subito dal lavoratore, dagli elementi probatori raccolti sul contenuto delle offese, sulla reiterazione, sulle modalità e contesti in cui le stesse venivano arrecate, sulla difficoltà di reazione per essere il destinatario lavoratore subordinato; aveva ritenuto che le offese, ripetute nel tempo, avessero arrecato, tra l’altro, concreto e grave pregiudizio alla dignità del lavoratore nel luogo di lavoro, al suo onore e alla sua reputazione, per il fatto che gli epiteti spregiativi erano ripetuti alla presenza dei colleghi e in situazioni nelle quali il destinatario non era in condizioni di reagire”*.
- b) Il giudice di merito ha correttamente applicato l’interpretazione della giurisprudenza di legittimità in relazione all’art. 2087 c.c., che sancisce *“l’obbligo di tutela, nel contratto di lavoro, di interessi non patrimoniali presidiati da diritti inviolabili della persona, come la salute, ... la personalità morale, la reputazione sia personale che professionale, ... con conseguente obbligo al risarcimento del danno ex art. 2059 c.c. in caso di inadempimento datoriale a lesione dei medesimi (Cass. S.U. n. 26972/2008)”*.

Un ulteriore passo avanti nella effettiva tutela delle libertà fondamentali dell’uomo sancite a livello universale.

di Laura Basso

Milano, 6 marzo 2019

Per approfondimenti: www.dusilaw.eu; l.basso@dusilaw.eu.