

n. 2164/2017 R.G. DIB.
n. 3370/2014 r.g. n.r.

n. **1897/2021** Sent.
Depositata il **10 NOV. 2021**
Irrevocabile il
N. Reg. Esec.
N. Part. Cred.
Scheda il



REPUBBLICA ITALIANA
in nome del popolo italiano

Il Tribunale di UDINE, in composizione monocratica nella persona del giudice dott. Paolo LAUTERI all'udienza del **25.10.2021** ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nel procedimento a carico di:

██████████, nato a ██████████, elettivamente domiciliato a UDINE, Via Caterina Percoto, 15, presso lo studio dei difensori – **Difeso di fiducia** dagli Avv.ti Federica DONDA e Mattia NICOLÌ, del Foro di UDINE - libero non comparso, già presente

i m p u t a t o

artt. 81, 572, 61, n. 11 quinquies, C.p., perché, con condotte reiterate, maltrattava ██████████ e ██████████, persone sottoposte alla sua autorità ovvero a lui affidate nell'ambito di tirocinio formativo, stage lavorativo e un contratto di apprendistato in essere presso la società ██████████, sita in Udine (UD) via Daine, n. ██████████, esercente l'attività di estetica dal medesimo, di fatto, gestito ed amministrato.

In particolare, poneva in essere nei confronti delle predette comportamenti del tutto avulsi dall'esercizio delle funzioni di direzione dell'attività volte ad assicurare l'efficienza e la qualità delle prestazioni lavorative, tali da incidere sulla libertà personale delle dipendenti, determinando nelle stesse una situazione di disagio, mortificazione e sofferenza, ovvero:

- nei confronti di ██████████ – dapprima stagista (dal 10 al 30 giugno 2016) e successivamente (dall'agosto 2016 al dicembre 2017) lavoratrice subordinata con qualifica di apprendista estetista – dall'ottobre 2017, al fine di costringerla a presentare le dimissioni, poneva in essere comportamenti vessatori e minacciosi, demansionandola indebitamente, facendole svolgere per settimane intere le sole pulizie dei locali (non previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile alla predetta lavoratrice) anziché altre attività professionali di sua competenza e talvolta, per dispetto, ordinandole di ripetere le dette pulizie benché appena terminate, oppure sporcando volutamente l'aria appena pulita, chiedendole altresì con insistenza di dimettersi sotto la minaccia di contestazioni disciplinari e licenziamento, nonché rivolgendole reiterate offese, proferendo, nei suoi confronti, frasi nelle quali le diceva di "essere ignorante, che si comportava di merda, che non avrebbe fatto mai niente nella vita e ci sarebbe voluta una lezione, che se fosse stata sua figlia le avrebbe già tirato una sberla e che se avesse trovato un altro posto di lavoro avrebbe contattato il suo nuovo datore di lavoro per non farla assumere" così cagionando alla lavoratrice problemi di salute, quali crisi d'ansia e panico per stress da lavoro;

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

- nei confronti di [REDACTED] – dapprima lavoratrice non in regola dal febbraio giugno 2016, in seguito con contratto di tirocinante in formazione dal giugno 2016 e infine lavoratrice subordinata con contratto di apprendistato – qualifica estetista dal febbraio 2017 – poneva in essere comportamenti vessatori e minacciosi, consistiti nel dimensionarla, facendole spesso svolgere solo lavori di pulizia parentesi non previsti dal CCNL applicabile alla predetta lavoratrice) e talvolta ordinandole di pulire la stessa area più volte e inutilmente nella stessa giornata solo per fini vessatori, minacciandola in diverse occasioni di concludere anzitempo il tirocinio formativo in corso, minacciandola di farle terra bruciata intorno, in quanto conosceva tante persone, altresì rivolgendole reiterate offese ovvero rimproveri di essere “morta”, “malata terminale”, “troppo insicura”, “una bambina di cinque anni senza palle”, e che il suo compito sarebbe stato solo quello di pulire perché non era in grado di fare altro, rivolgendole inoltre in varie occasioni apprezzamenti o battute volgari e allusioni a sfondo sessuale del tipo “non fare così che mi partono gli ormoni”, mentre la stessa era intenta a lavorare china sul lettino da estetista, così cagionando un abituale sofferenza fisica e morale nella dipendente che infine veniva indotta rassegnare le proprie dimissioni.

Con l'aggravante di aver commesso il fatto nei confronti di una persona di età inferiore agli anni 18 con riferimento [REDACTED]

In Maiano (UD), da ottobre 2017 in essere il 14/12/2017 relativamente a BERNARDINI [REDACTED] e da maggio 2016 ad aprile 2017 relativamente a [REDACTED]

Con l'intervento del Pubblico Ministero, Avv. Alberto CINO, con delega, e del difensore di fiducia, Avv. Federica DONDA, del Foro di UDINE

Conclusioni delle parti:

Il P.M.: condanna ad anni 1 e mesi 6 di reclusione

Il difensore dell'imputato: assoluzione perché il fatto non sussiste o con diversa formula ritenuta di giustizia; in subordine, riconosciute le generiche e tenuto conto del comportamento processuale dell'imputato, minimo della pena e concessione dei benefici di legge. Produce giurisprudenza

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con decreto del G.U.P. presso questo Tribunale, ritualmente notificato, veniva disposto il giudizio nei confronti di CHIARANDON [REDACTED] per i reati a lui ascritti in epigrafe.

Nel corso dell'istruttoria dibattimentale, veniva escussi, in qualità di testi, le persone offese BERNARDINI [REDACTED] e [REDACTED] FUMOLO Genny, [REDACTED] CHIARANDON [REDACTED] e l'operante [REDACTED]

Su accordo delle parti, venivano acquisiti i verbali delle s.i.t. rese nel corso delle indagini preliminari da [REDACTED] [REDACTED] e dell'interrogatorio reso, nella medesima fase, dall'imputato.

Veniva acquisita ampia documentazione relativa ai contratti firmati dalle due odierne parti offese ed ai pianti formativi ad essi associati, alla posizione del CHIARANDON [REDACTED] in seno al sodalizio gerente l'attività, i file audio e le trascrizioni di alcuni dialoghi registrati da BERNARDINI GINA.

All'udienza del 25.10.2021, le parti concludevano come da verbale.

Al [REDACTED] in questa sede, si contesta il delitto di maltrattamenti (art. 572 C.p.), nei confronti di [REDACTED] (all'epoca minorenni, di cui la contestazione della circostanza aggravante di cui all'art. 61, n. 11 *quinqies*, C.p.) e BERNARDINI [REDACTED] legate da contratto di tirocinio e formazione presso la [REDACTED] S.r.l., in cui, secondo il capo d'accusa, il CHIARANDON [REDACTED] svolgeva, di fatto, funzioni dirigenziali esercitando poteri di direttiva e di affidamento di funzioni anche alle due predette lavoratrici. Nello specifico, si sarebbe reso protagonista di atteggiamento costantemente vessatorio nei confronti delle predette attuato attraverso insulti, minacce e demansionamenti.

La pluralità delle persone offesa ha determinato la contestazione del vicolo di continuazione ai sensi dell'art. 81cpv. C.p..

I fatti risalgono agli anni 2016 e 2017.

--oo0oo--

La teste [REDACTED] riferisce di aver lavorato per la [REDACTED] S.r.l. dal giugno 2016. Ha inizialmente svolto uno *stage* scolastico e poi è stata assunta con contratto di apprendistato, firmato in data 06.08.2016 (la relativa documentazione è in atti). La mansione prevista era quella di estetista per la quale aveva fatto anche la formazione. L'azienda era, di fatto, diretta da tre persone: erano [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED].

La teste riferisce di non essere a conoscenza della formale ripartizione dei poteri in seno all'organizzazione. Di fatto, [REDACTED] era quello che preparava i pacchetti per i clienti; [REDACTED] era molto più assente perché si occupava soprattutto della palestra. [REDACTED] andava in azienda non tutti i giorni. Alcune volte arrivava dopo le 17.00.

I turni che faceva la teste erano vari. Quando aveva il turno pomeridiano-serale, arrivava a stare al lavoro anche fino alle 20.00.

Nell'esecuzione delle sue prestazioni, la teste aveva come referente diretta [REDACTED].

All'inizio, le cose sono andate abbastanza bene.

Era abitudine in azienda organizzare anche delle cene (specie il venerdì sera, quando si finiva tardi) cui partecipavano un po' tutti gli addetti, compreso il [REDACTED] (che comunque non veniva sempre).

Da un certo momento in poi, però, il suo titolare, sig. [REDACTED], le ha chiaramente fatto capire che doveva dimettersi. Lei non ha inteso ottemperare a tale intimazione e da lì sono iniziati i problemi.

Il [REDACTED] provò a motivare la sua azione con la mancanza di lavoro (cosa che non risultava affatto evidente, anche se la teste ammette di non avere dati precisi sul punto). La teste non si mise a contestare la circostanza cercando piuttosto di evidenziare che, se quella fosse stata la situazione, lui avrebbe potuto licenziarla senza costringerla a porre lei in essere l'atto interruttivo del rapporto.

Tutto questo generò una serie di aggressioni verbali da parte dell'uomo, il quale la apostrofava dicendole che era una "merda", che era una "ignorante", che non sapeva fare il suo lavoro, arrivando poco dopo a demansionarla, collocandola per settimane intere a fare solamente pulizie e a ripetere le pulizie sul pulito. Ciò faceva sì che la teste passasse giornate intere a pulire la stessa stanza. Sebbene fosse pulita, lui le imponeva di ripulirla. C'è anche una registrazione delle frasi pronunciate, che la teste ha eseguito sul cellulare. Lì si capisce chiaramente che si imponeva la ripulitura di ciò che era stato già pulito. Ce ne sono state altre che però sono state cancellate perché si sentiva poco e niente.

A forza di contestarle inefficienze ed incapacità, in tre occasioni, l'ha anche minacciata di mandarle delle lettere di licenziamento.

Tanto ha parlato, che alla fine ne ha mandata una nella quale si limitava a contestare soltanto l'utilizzo del cellulare sul posto di lavoro. In realtà, il tutto nacque dal fatto che un di lei collega aveva detto al [REDACTED] che lei aveva il cellulare nella tasca della divisa di lavoro. Lui le disse che doveva metterlo da parte e non portarlo con lei.

A seguito di ciò, nacque la contestazione.

[REDACTED] non era presente tutti i giorni sul lavoro. Andava al massimo due volte a settimana. Ogni volta che andava, però, il comportamento era sempre quello.

Alla fine, la teste ha dovuto dare le dimissioni perché non riusciva più ad andare a lavorare serena. Le sono venuti attacchi di panico e crisi di pianto anche sul lavoro. Il medico le ha prescritto anche l'assunzione di ansiolitici.

Alla fine, la teste ha dovuto dare le dimissioni, nel febbraio 2018, perché non ce la faceva più. La situazione problematica sopradescritta stava andando avanti da circa

tre mesi. In questo periodo, c'è stata anche una parentesi di malattia durata circa un mese.

--oo0oo--

La teste [redacted] riferisce di aver lavorato presso il Centro INFINITY dal febbraio del 2016 fino all'aprile 2017, quando decise di dimettersi. Il rapporto di lavoro è stato regolarizzato nel mese di giugno. C'è stato dapprima un tirocinio PIPOL ("*Piano Integrato di Politiche per Occupazione e Lavoro*") e poi il contratto di apprendistato, firmato il 06.02.2017 (la documentazione è in atti).

I problemi sono iniziati con la firma del primo contratto, quando le si è iniziato a chiedere di fare più ore del dovuto.

Alla scadenza del tirocinio, il [redacted] (che era l'unico referente cui rispondeva), riconosciuto in aula, le disse che avrebbe fatto otto ore giornaliere, a fronte delle quattro previste dal nuovo contratto. A domanda specifica in ordine alle modalità di pagamento dell'orario suppletivo, il [redacted] rispose che non vi sarebbe stato alcun corrispettivo in più rispetto alle previsioni contrattuali (€ 500,00 mensili), che pure erano state calibrate sulle quattro ore previste.

La scusa addotta fu la necessità della di lei crescita professionale.

A fronte di tale affermazione, la teste riferisce che, in un primo momento, non aveva capito bene. Pensava, nello specifico, che fosse una situazione limitata alla fase iniziale del rapporto. Poi però la cosa andò avanti e lei ci rimase male.

In ogni caso, fin dall'inizio, la teste riferisce di non aver accettato passivamente l'affermazione. Non trovava giusta la cosa e non lo nascose.

Non fece però eccessive storie, in quanto lei era stata assunta da minorenni contrariamente alla prassi dell'azienda e poi aveva bisogno di lavorare perché le servivano soldi per prendere la patente.

Peraltro, nella pratica, si andò ben oltre le stesse affermazioni del [redacted]. L'orario di lavoro, infatti, si protrava regolarmente dalle 09.00 alle 20.00.

All'inizio, comunque, il [redacted] si comportava bene. Aveva detto alla teste che le avrebbe anche fatto fare dei corsi di specializzazione.

Poi però iniziò a cambiare atteggiamento, dicendole che sembrava una "*malata terminale*", che non faceva bene il suo lavoro, che era "*troppo insicura*", che era "*una bambina di cinque anni*", che non aveva "*palle*", che tra lei e le altre c'era "*un baratro*" e che sarebbe stato meglio per lei dedicarsi ad altro.

In ogni caso, le diceva che lui non si sarebbe mai preso la responsabilità di licenziarla. Qualche volta diceva che era lei che avrebbe dovuto dimettersi. In ogni caso, la minacciava che le avrebbe fatto "*terra bruciata*" intorno. Certe volte, queste cose le venivano dette in faccia, altre volte venivano mandate a dire attraverso le sue colleghe.

Questi comportamenti ebbero inizio nel maggio 2016.

Una volta, ci fu anche un apprezzamento di tipo sessuale. Mentre la teste era intenta a sistemargli gli elettrostimolatori sull'addome, il [redacted] le disse: "*[redacted] non ti chinare così perché sennò mi partono gli ormoni*". Lei gli fece notare che certi commenti erano inappropriati e l'episodio è rimasto isolato.

La teste racconta di aver deciso di dimettersi nel mese di aprile 2017 a seguito di una riunione a cui hanno partecipato anche altre ragazze, tra cui [redacted] e [redacted]. [redacted], in quella sede, voleva parlare in generale, ma iniziò ben presto a prendere di mira lei, ripetendo le stesse frasi ("*Hai cinque anni, sei senza palle*") che aveva usato in altre occasioni nei suoi confronti.

Poco prima, la teste aveva avuto un'infezione renale che la costrinse a mettersi in malattia per una settimana. [redacted] disse chiaramente che non doveva mettersi in malattia e questo fu un ulteriore motivo che indusse la teste a dimettersi. Lei disse che avrebbe dato le due settimane di preavviso. [redacted] rispose che quelle due settimane non servivano e che poteva andarsene subito.

Dopo la malattia, [redacted] iniziò a farle fare le quattro ore previste dal contratto.

I genitori della teste (che, all'epoca, era minorenni) avrebbero voluto parlare con [REDACTED], ma lei ha preferito che non lo facessero, affrontando lei il problema di petto.

La presenza di [REDACTED] in azienda non era costante. Alcuni giorni si tratteneva per due o tre ore di seguito, altri giorni non andava affatto e si faceva sentire solo al telefono per sapere se andasse o meno tutto bene. Veniva soprattutto in orario serale, quando si sottoponeva ad un trattamento che gli operava la teste personalmente.

Le direttive e le indicazioni sui turni di lavoro da svolgere arrivavano da [REDACTED] o da [REDACTED] i quali, qualche volta, agivano in tal senso per il tramite di [REDACTED] che interloquiva direttamente con le lavoratrici.

[REDACTED] spiegava, invece, il funzionamento dei macchinari (elettrostimolatori, liposonic, lipocell) di cui curava personalmente anche funzionamento, manutenzione e riparazione. Per questo, andava giornalmente in azienda trattenendosi per lo più lo stretto necessario per verificare se ci fossero o meno interventi tecnici da eseguire.

A domanda della difesa, la teste risponde di non aver mai denunciato il [REDACTED] e di essere stata sentita dai Carabinieri perché da loro convocata.

A seguito della convocazione e nelle more della deposizione davanti alla PG, la teste è stata contattata "da [REDACTED] e da [REDACTED]" (il riferimento è evidentemente a [REDACTED] e [REDACTED]).

[REDACTED], in particolare, le chiese di vedersi, ma lei preferì evitare.

Appena ricevuta la convocazione, la teste aveva incontrato [REDACTED] fuori dal lavoro e le chiese se lei sapesse di cosa si trattasse.

--oo0oo--

La teste [REDACTED] riferisce di aver lavorato, come estetista, presso la [REDACTED] S.r.l. di [REDACTED] sin dall'apertura del centro ossia a decorrere dal gennaio 2016. [REDACTED] e [REDACTED] lavoravano lì con lei, ma sono arrivate dopo.

La teste non ricorda l'orario che svolgevano le ragazze. Riferisce comunque che non erano lì tutto il giorno. Riferisce di non aver percepito problemi tra queste ragazze ed il [REDACTED].

Il [REDACTED] non veniva tutti i giorni e, di solito, passava la sera, trattenendosi al più per un'oretta subito prima della chiusura. Si tratteneva nella *reception*.

I turni di lavoro erano organizzati tra le operatrici, per lo più a cadenza settimanale, sulla base degli appuntamenti programmati.

[REDACTED] era il compagno di una collega di lavoro. Andava al centro "a vedere dei trattamenti che si faceva" ed a "fare dei pacchetti anche ai clienti". Era, inoltre, il titolare dei macchinari che venivano usati nel Centro.

--oo0oo--

Il teste [REDACTED] è il figlio di [REDACTED]. Accetta di rispondere sebbene avvisato della facoltà di astenersi riconoscendole dalla legge in virtù del rapporto di parentela con l'imputato. Riferisce anche di essere il compagno convivente di [REDACTED].

Riferisce di aver svolto il ruolo di Amministratore della [REDACTED]. Si occupava della gestione del Centro Estetico e della parte tecnica dei pacchetti di dimagrimento.

Suo padre, invece, si occupava della parte contabile, organizzativa e fiscale. Aveva il suo lavoro (agente di commercio per bar e ristorazione) e si recava al Centro Estetico soltanto un'oretta, un'oretta e mezza la sera, verso l'orario di chiusura, per operare i conteggi, e basta, perché durante il giorno aveva il suo lavoro.

[REDACTED] aveva fornito i macchinari del centro di dimagrimento, per il quale veniva pagato un canone mensile di affitto. Aveva poi una procura a vendere la

quota societaria di [REDACTED]. È stato lui a montare i macchinari e ad insegnarne l'uso alle varie operatrici.

Il rapporto col [REDACTED] è cessato nell'estate del 2017, anche perché con lui erano molto frequenti le litigate, nel corso delle quali c'erano spesso alzate di voce all'interno del Centro Estetico.

Da lì sono nate una serie di cause legali che hanno visto coinvolta anche la di lui compagna, [REDACTED] che è stata assunta, licenziata, riassunta, e poi di nuovo licenziata.

--oo0oo--

Il teste [REDACTED], in servizio presso il Nucleo CC, Ispettorato del Lavoro di UDINE, riferisce di aver svolto un'attività ispettiva presso il Centro Estetico nell'ambito della quale ha assunto a sommarie informazioni tutte le lavoratrici. Una di queste, [REDACTED], ha fornito un CD ROM su cui erano state riversate delle conversazioni in presenza ed al telefono, registrate col suo cellulare. Di queste conversazioni, è stata fatta una trascrizione.

Riconosce la trascrizione in quella prodotta in atti.

--oo0oo--

Dalle dichiarazioni rese da [REDACTED] (prima a s.i.t. e poi davanti al Giudice), si evince quanto segue.

Ha conosciuto [REDACTED], nel 2012, all'interno di una palestra in cui lavorava come istruttore di *kickboxing*. Circa tre anni dopo, [REDACTED] e suo padre [REDACTED] espressero la volontà di aprire un Centro Estetico.

A tale scopo, nell'agosto 2015, il teste prestò la somma di €. 10.000,00 per la costituzione società [REDACTED] S.r.l. cui sono stati da lui forniti in affitto alcuni macchinari di estetica e dimagrimento che lui aveva da una sua precedente attività.

All'inizio, il teste diede una mano a spiegare l'utilizzo dei macchinari, del tutto ignoto all'epoca sia a [REDACTED] che al padre. È rimasto all'interno del Centro collaborando coi titolari e coi dipendenti fino a novembre 2016, quando venne allontanata la sua compagna [REDACTED] che era stata assunta all'apertura dell'attività. [REDACTED] è stata licenziata, poi riassunta e poi di nuovo licenziata. Sommando i due periodi avrà lavorato un anno in tutto.

Non andava spesso nel Centro. Vi accedeva quando era indispensabile per fornire ausilio sull'utilizzo dei macchinari. Il [REDACTED] l'ha visto piuttosto spesso all'interno della struttura.

Non è mai stato restituito il suddetto prestito. C'è stato anche un contenzioso che però poi si è chiuso su accordo delle parti.

Il teste ha anche spesso anticipato lo stipendio della sua compagna (che [REDACTED] si rifiutava di pagare) mediante versamento delle somme all'azienda tramite bonifici.

Non ha mai dato direttive alle lavoratrici. Piuttosto ha dato consigli a [REDACTED] e [REDACTED] perché, in passato, aveva già avuto esperienze lavorative simili.

Ha assistito più volte "a comportamenti inqualificabili da parte di [REDACTED] nei confronti delle dipendenti attraverso minacce e umiliazioni". Lui ha cercato qualche volta di intervenire dicendo a [REDACTED] che non era quello il modo di comportarsi. Una volta, quando erano soli lui e [REDACTED], quest'ultimo disse al teste di farsi gli affari suoi.

Con [REDACTED] i due ebbero una discussione, più o meno nella primavera-estate 2016, perché lei era abituata a segnare ogni sera, in occasione della chiusura della cassa, l'importo incassato in contanti, quello incassato con carte di credito ed il totale contabilizzato fiscalmente. Tutto ciò veniva fatto firmare a [REDACTED] o a [REDACTED].

Loro, però, avevano l'abitudine di aprire la cassa, prendere i soldi e metterseli in tasca senza segnare nulla. La discussione nacque perché [REDACTED] disse loro di firmare la chiusura prima di prelevare (questo per cautelarsi contro eventuali accuse di ammanco).

Mauro andò in escandescenza urlando che era lui il padrone, che faceva quello che voleva e che, se voleva prendere i soldi, non doveva rendere conto nessuno.

Vi fu un'altra situazione, nella quale [redacted] si mise ad urlare contro [redacted] dicendole che era una "cretina" e una "demente" e che non sapeva vendere.

I [redacted] volevano vendere i prodotti extra, quali creme, olii e prodotti vari.

Nell'occasione la [redacted] non ha replicato.

[redacted] si lamentava di [redacted] e [redacted], affermando che quest'ultima (assunta nel febbraio 2016) era un'incapace e che i clienti si lamentavano di lei in continuazione. Questo nonostante gli si facesse notare (lo faceva anche il teste) che [redacted] aveva un contratto PIPOL regionale, fatto apposta per i giovani in formazione.

Quando [redacted] ha deciso che non la voleva più al lavoro, ha iniziato a farle pressioni anche di natura psicologica cambiando le continuamente gli orari, facendole svolgere solo operazioni di pulizia al fine di farla dimettere. Al preciso scopo di farla stancare, spesso le faceva fare le pulizie dello stesso luogo più volte nella stessa giornata inutilmente.

[redacted], ad apposita domanda, rispose che la doveva portare allo sfinimento per portarla alle dimissioni.

Spesso, nei confronti delle lavoratrici, usava frasi del tipo "o ti dimetti o ti licenzio e faccio in modo che non trovi più lavoro".

Di [redacted], invece, [redacted] diceva che trovava sempre una scusa per mettersi in malattia e che era una falsa malata.

In tantissime occasioni, il teste racconta di essersi trovato a fare da mediatore e ad accogliere le lavoratrici in lacrime dopo alcuni diverbi con [redacted].

Non c'era un vero e proprio programma sugli orari. Le dipendenti erano operative in funzione dell'orario di apertura del negozio. Tutte le lavoratrici indistintamente svolgevano regolarmente ore di straordinario che non venivano mai retribuite.

Per quanto ne sappia il teste, l'unica che prendeva circa €. 150,00 al mese di straordinario (anche se formalmente imputate a rimborso benzina) era la [redacted].

Per questo motivo, un po' tutte si sono lamentate, anche col teste, non tanto delle ore di lavoro svolte quanto dei mancati pagamenti.

Di questa vicenda il teste afferma di aver parlato anche con [redacted] cercando di fargli capire che doveva andare incontro al dipendente almeno con le ore di recupero, ma Mauro ha sempre risposto che era lui che decideva e che non accettava consigli.

All'inizio, l'attività andava bene.

[redacted] e [redacted], però, non avevano seguito le indicazioni del teste in punto di assunzioni. Era stato detto loro di stare almeno 6/7 ore a testa all'interno del centro, in modo che fossero necessarie una *receptionist*, una estetista esperta a tempo pieno e due apprendiste.

Loro invece avevano messo due addette alla *reception*, due estetiste professioniste e due apprendiste più le varie ragazze che arrivavano dallo IAL. Questo ha generato il proliferare dei costi che, a lungo andare, ha influito in negativo sugli utili.

La figura di direttore tecnico del centro era stata affidata, sin dall'inizio, a [redacted]. Dopo il di lei licenziamento, [redacted] è stato più volte edotto sulla necessità di indicare in Camera di Commercio e all'ASL una persona che la sostituisse in quel ruolo. Lo stesso disse di aver portato i documenti di [redacted], di cui garantì anche la qualifica professionale per svolgere quel ruolo (in passato, però, era stata la stessa [redacted] a dichiararsi non in possesso di quella qualifica).

Nel 2017, la [redacted] chiese al teste se conosceva un avvocato, in quanto, nonostante il licenziamento, era ancora lei a figurare come Direttore Tecnico (costei riferì essere necessario allo scopo un corso di 600 ore che la [redacted] non aveva mai fatto).

--oo0oo--

Dalle dichiarazioni di [redacted], si evince quanto segue.

Nel mese di agosto 2015, ricevette una chiamata da [REDACTED], che stava cercando un estetista qualificata da assumere presso il centro benessere [REDACTED] di [REDACTED] ([REDACTED]).

Fece il colloquio e poi gli venne proposto un contratto a tempo pieno e indeterminato, quale Direttrice Tecnica. Lei accettò e prese servizio nel gennaio 2016.

All'inizio, il lavoro era un po' altalenante. La teste era affiancata da [REDACTED] [REDACTED].

A fine febbraio 2016 erano stati definiti gli orari. La teste generalmente faceva la mattina dalle 09.00 alle 12.00 ed il pomeriggio dalle 14.00 alle 19.00. Fino al mese di agosto 2016, busta paga e retribuzione arrivavano puntualmente ogni 10 del mese.

Poi cominciò a ritardare l'accredito degli emolumenti che venivano versati solo a metà il giorno 10. L'altra metà veniva versata il giorno 30.

Al centro erano state assunte la figlia di [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e la receptionist [REDACTED].

La teste ha cessato di lavorare il 10.12.2016, quando è stata licenziata previo preavviso. Da metà settembre, si era vista ridurre l'orario di lavoro (passando a *part-time*), perché il lavoro era poco.

Quando ha deciso di ridurre l'orario di lavoro, [REDACTED] si lamentava delle spese che sosteneva l'azienda e si arrabbiava se, nelle giornate, non si fatturava un determinato importo. Tutte le dipendenti, compresa la teste, ricevevano pressioni per la vendita di prodotti (soprattutto creme) e servizi.

Quotidianamente tirava fuori il discorso che avrebbe licenziato una di loro e doveva scegliere tra la teste e la [REDACTED] che erano le più costose.

C'erano delle problematiche relative al rapporto con alcune dipendenti, in quanto [REDACTED] era molto arrogante a livello verbale.

Le dipendenti, all'inizio, svolgevano mansioni di pulizia. Pian piano, hanno imparato ad usare alcuni macchinari basici sulla base di istruzioni fornite loro dalla teste e da [REDACTED]. Svolgevano, inoltre, mansioni di estetica base, quali massaggi e cetta.

Quando c'erano ore libere per mancanza di clienti, tutte le dipendenti venivano messe a pulire le varie sale del centro. Lui poi intimava di pulire di nuovo ciò che era stato appena pulito, perché così aveva deciso lui.

Le colleghe [REDACTED] e [REDACTED] erano spesso oggetto di locuzioni particolarmente pesanti, del tipo "sei una merda", "non sai fare il tuo lavoro". [REDACTED] soprattutto, che era minorenni, era molto sensibile e non prendeva bene certi atteggiamenti. In alcune circostanze, la teste l'ha vista piangere a seguito dei rimproveri.

Anche [REDACTED] veniva spesso rimproverata.

Le due ragazze sono state oggetto anche di battute a velato sfondo sessuale (venivano, ad esempio, invitate ad avere esperienze con gente più grande).

Simile atteggiamento non è mai stato tenuto nei confronti di [REDACTED] che aveva rapporti personali stretti con [REDACTED].

Nell'ottobre 2017, essendo la teste intenzionata ad aprire una sua attività, chiese informazioni in merito e scoprì di essere ancora registrata, presso la Camera di Commercio, quale Direttrice Tecnica della ditta [REDACTED] S.r.l., questo sebbene [REDACTED] le avesse garantito di averla cancellata. Per questo si è affidata ad un legale ed ha segnalato la cosa ai NAS di UDINE.

--oo0oo--

I principali elementi nascenti dalle trascrizioni delle conversazioni registrate, sono i seguenti.

Il giorno 03.10.2017 [REDACTED] si lamenta con [REDACTED] che c'è poco lavoro, che settembre è stato un mese di "merda". Fa riferimento a colloqui che avrà a breve all'esito dei quali verrà presa una decisione. [REDACTED] le ricorda che è in attesa delle lettere che erano state preannunciate. [REDACTED] dice che non manderà nessuna lettera. [REDACTED] chiede se ha cambiato idea e lui risponde "sono cazzi miei". Dice poi

che fare uscire i clienti dal trattamento senza proporre nulla in vendita significa "sbatter-sene il cazzo". Per questo, all'esito del prossimo colloquio "una delle due va a casa".

In data 10.11.2017 (traccia 5), [redacted] dice a [redacted] che deve ripulire tutto quello che ha già pulito. Lei chiede perché e lui risponde "perché si perché decido io".

In data 11.11.2017 (traccia 2), una cliente si lamenta perché non può parlare con [redacted] da cui vorrebbe farsi fare le "sopracciglia". Una lavoratrice risponde che [redacted] è impegnata fino alle otto di sera in pulizie.

--oo0oo--

Nel corso dell'interrogatorio da lui reso, [redacted] contesta in radice gli addebiti.

Riferisce che il Centro Estetico è nato a seguito di un progetto che gli avrebbe presentato [redacted], il quale gli avrebbe anche chiesto di fargli da garante per l'accesso al credito bancario che lui non aveva. Quale contropartita, l'imputato chiese al [redacted] di intestare il 51% delle quote al figlio [redacted] e di nominare [redacted] stesso come amministratore (la ripartizione delle quote e la carica di Amministratore in capo al figlio sono confermate dalla visura della società in atti).

Al [redacted] venne conferita procura speciale per la cessione dell'altro 49% delle quote che venne intestato all'imputato personalmente (l'atto notarile di conferimento della procura è in atti).

Ad un certo punto, l'imputato, dopo una serie di mancanze segnalate dal commercialista, decise di effettuare, ogni sera, un controllo di quanto accadeva nella struttura.

Lui ha un'attività di agente di commercio e non aveva tempo per stare nel Centro l'intera giornata.

All'inizio, non aveva alcun rapporto con le dipendenti e successivamente, poiché il centro non funzionava dovere, iniziò a porsi nei confronti delle lavoratrici come vero e proprio titolare.

Le cose non funzionavano e non si riuscivano a coprire le spese.

Per questo, l'imputato si è assunto il compito di dare direttive spiegando, a livello commerciale, alle collaboratrici che non si trattava di un centro estetico, bensì di un centro dimagrante.

All'inizio, il [redacted] seguiva i pacchetti di vendita dei trattamenti relativi ai macchinari dimagranti. L'attività di selezione del personale veniva effettuata dal [redacted] e da [redacted]. L'imputato aveva proposto solamente la [redacted] e la [redacted], ma comunque l'ultima parola spettava a [redacted] ed a [redacted]. Quest'ultimo aveva sicuramente più esperienza nel settore.

Nel tempo in cui si trovava presso il centro, l'imputato riferisce che dava le direttive sullo svolgimento di mansioni specifiche alle lavoratrici. È successo, ad esempio, che alla [redacted], in un'occasione in cui la SPA non era pulita adeguatamente, è stato chiesto di effettuare nuovamente le pulizie. Inoltre, avendo attivato dei coupon con la ditta [redacted], era quanto mai opportuno che il centro fosse particolarmente pulito ed in ordine.

La [redacted] era stata assunta in qualità di apprendista estetista. Era affidata ad un tutor di cui seguiva le attività. Faceva anche depilazioni e massaggi nei limiti di quanto era capace di svolgere.

Nell'ambito della normale attività lavorativa, l'imputato non nega di aver ripreso [redacted] o altre lavoratrici per motivi legati anche alla superficialità dei lavori svolti. Nega però di aver mai mancato di rispetto e di aver usato alcuno dei termini che la [redacted] ha riferito.

Nell'estate del 2017, la [redacted] ha fatto un mese e mezzo di malattia e qualcuno riferì di averla vista in giro. Quando poi è rientrata, è andata in ferie senza comunicarlo. Questo ha spiazzato tutti. Lei dice di averlo comunicato, ma la cosa non risulta. Lì si sono un po' incrinati i rapporti.

Successivamente la [REDACTED] ha fatto altri quattro mesi e mezzo di malattia. Simone le avevo chiesto un colloquio per chiarire, ma questo colloquio non c'è mai stato.

Quando è rientrata, sia le colleghe sia alcuni clienti avevano segnalato che lei andasse in cabina col cellulare e telefonasse durante il lavoro. Ciò indusse l'imputato a mandare una lettera di richiamo, all'esito della quale si sono rotti tutti i rapporti. Quindici giorni dopo la [REDACTED] si è dimessa.

In prima battuta aveva comunicato, per raccomandata, che se ne andava per motivi di salute. Poi, dopo aver dato le carte al Consulente del Lavoro, è stato comunicato che avrebbe dovuto formalizzare la cosa al patronato e successivamente sono emerse motivazioni quali *mobbing* in azienda, maltrattamenti, pressioni psicologiche come risultava da modulo di recesso nei rapporti di lavoro.

Tramite l'avvocato, era stato chiesto un incontro la BERNARDINIS per avere chiarimenti che, di fatto, però, non ci sono mai stati, in quanto lei non si è mai fatta viva.

In relazione a [REDACTED], c'era stata una riunione con tutte le collaboratrici per spiegare che l'Azienda non stava andando bene. La [REDACTED], in quel periodo lì, comprensibile anche per l'età, era un po' svogliata e questo è stato sottolineato.

La risposta è stata molto secca. Lei ha esordito dicendo "mi sono rotta i coglioni".

Dopo di che, si è alzata e se n'è andata a casa.

[REDACTED] svolgeva le stesse mansioni di [REDACTED].

Anche lei era affidata ad un Tudor e faceva massaggi e depilazione.

Al pari delle altre dipendenti, anche [REDACTED], quando non c'erano altre attività e se era necessario, era chiamata a svolgere attività di pulizia.

L'imputato afferma di non aver mai dato direttive in relazione all'attività di pulizia.

La sera, però, controllavo se le stanze fossero pulite. [REDACTED] e [REDACTED] erano più presenti di lui e, quindi, avevano più chiaro il polso della situazione.

L'imputato nega di aver mai fatto allusioni a sfondo sessuale nei confronti di [REDACTED] né di averla mai offesa.

L'unico che si poneva in maniera non adeguata sia con i clienti sia con i lavoratori era Luca.

L'imputato nega di aver mai avuto contatti con la madre di [REDACTED] ad eccezione di quando la ragazza si è dimessa dall'azienda. In quell'occasione, la signora ha avuto uno sfogo all'interno del centro, dove però le è stato spiegato che erano problemi della figlia e che non si accettavano ingerenze dei genitori.

Durante la malattia di [REDACTED] è stata assunta Ilenia che ha svolto un periodo di apprendistato, che ha concluso anticipatamente per aver trovato, nel frattempo, altra sistemazione lavorativa.

--oo0oo--

In base a tali risultanze istruttorie, è d'uopo premettere che il reato contestato, sebbene la rubrica dell'art. 572 C.p. sia – sotto quest'aspetto – potenzialmente fuorviante, si applica anche ai rapporti diversi da quelli strettamente familiari e di convivenza e, in particolare, anche alle situazioni di affidamento del soggetto passivo "per l'esercizio di una professione o di un'arte". Nonostante i ripetuti rimaneggiamenti, il testo rimane tuttora costellato di termini un po' arcaici che, pur richiamando situazioni indubbiamente riconducibili anche a forme di subordinazione di tipo lavorativo, non ne fanno un riferimento chiaro e diretto.

La giurisprudenza della Suprema Corte, tenendo conto sia della citata rubrica sia del dato testuale della norma incriminatrice, ha ritenuto che l'ipotesi del maltrattamento di cui all'art. 572 C.p. possa senz'altro configurarsi anche nel rapporto di lavoro, a condizione, però, che tra soggetto agente e soggetto passivo della condotta vi sia un rapporto di "natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia" (Cass. Pen., Sez. VI, 30.03.2018, n. 14574, imp. M.).

Dal punto di vista del contenuto della condotta, non si riscontrano sostanziali differenze tra il maltrattamento nel contesto familiare ed il maltrattamento sul posto di lavoro. Certamente, l'ontologica differenza tra i due contesti può generare una diversa materialità degli atti di vessazione. Deve, però, pur sempre trattarsi di comportamenti che vadano al di là dei "limiti fisiologici dell'esercizio" del "potere" di direttiva e che risultino "del tutto avulsi" da ogni esigenza di "assicurare l'efficacia e la qualità lavorativa" incidendo piuttosto "sulla libertà personale del dipendente" e "determinando nello stesso una situazione di disagio psichico" (Cass. Pen., Sez. 02.12.2016, n. 51951, imp. V., la quale traccia un preciso distinguo con la fattispecie di cui all'art. 571 C.p.).

Anche in ambito lavorativo, dunque, l'ipotesi dei maltrattamenti, prevista e punita dall'art. 572 C.p., ricorre nel caso in cui l'agente infligga "vessazioni e sofferenze, fisiche o morali, a un'altra persona, che ne rimane succube" e che viene conseguentemente costretta ad "un regime di vita persecutorio e umiliante" (Cass. Pen., Sez. VI, 31.01.2019, n. 4935, imp. M.), fonte di sensazioni di continuo disagio (Cass. Pen., Sez. VI, 08.01.2003, n. 55, imp. KOUIDER). Ciò che caratterizza il reato in esame è una posizione di subalternità della vittima rispetto al reo che non viene del tutto esclusa da situazioni di reciprocità tranne quando vi sia sostanziale equivalenza dei livelli di gravità ed intensità su ambo i fronti (Cass. Pen., Sez. VI, 4935/19 cit.).

Il reato, dunque, non si manifesta mai in un'unica condotta, ma viene a concretizzarsi in un lasso temporale più o meno lungo e, in ogni caso, sufficiente "alla realizzazione della ripetizione di atti vessatori" (Cass. Pen., Sez. VI, 03.03.1993, n. 1999, imp. GELATI).

Per questo, la fattispecie viene, di norma, catalogata nell'ambito dei cc.dd. reati abituali, in quanto caratterizzata da una pluralità di condotte (non necessariamente penalmente illecite, ove isolatamente considerate - Cass. Pen.; Sez. VI, 27.04.1995, n. 4636, imp. CASSANI), tra le quali si registra una certa soluzione di continuità.

Questa discontinuità impone di tracciare una linea di demarcazione tra l'ipotesi del maltrattamento da quella della pluralità di condotte isolate. Questa seconda evenienza si verifica nel caso in cui gli atti di vessazione, quand'anche in astratto dotati di sufficiente pluralità, siano distanziati nel tempo ed espressione "di un atteggiamento di ... aggressività ... contingente", in quanto tale non "idonea a ledere" stabilmente "la personalità della vittima" (Cass. Pen., Sez. VI, 09.10.2018, n. 6126, imp. C.).

In altri termini, si arriva all'estremo del maltrattamento quando la vittima versi in una situazione tale per cui, anche per affrontare il mero *ménage* quotidiano, sia costretta a rinunciare a buona parte della sua libertà di autodeterminazione, nel timore di reazioni scomposte da parte dell'agente. In tale situazione, anche i momenti di calma apparente (ovvero di intervallo tra le condotte materiali di vessazione) sono in realtà caratterizzati da una tensione latente e dal timore della persona offesa di dare la stura a reazioni incontrollate per i fatti più imprevedibili.

Questo timore latente di nuove reazioni rappresenta un elemento di costanza che viene a riempire i vuoti insiti nelle soluzioni di continuità tipiche del reato abituale. Per verificare, dunque, se si sia o meno in presenza di un maltrattamento, occorre analizzare quale fosse la condizione della persona offesa anche negli intervalli tra una vessazione e l'altra.

--oo0oo--

Premesso un tanto, l'analisi delle odierne risultanze istruttorie non può non partire da alcuni dati che sono assolutamente pacifici.

È emerso, innanzitutto, che il Centro Estetico all'interno del quale sono emerse le condotte in contestazione aveva una dimensione assolutamente contenuta, tant'è che il numero dei dipendenti era assolutamente ridotto. Questo ha indubbiamente agevolato un rapporto molto diretto tra tutti, tant'è che, quando si finiva tardi la sera, era consuetudine andare tutti a cena fuori (teste ██████████) e che ci si dava tutti del "tu" a prescindere dall'età e dalla posizione. Che anche all'odierno imputato venisse dato del "tu" si capisce dal fatto che tutti i testi escussi, quando parlano di lui, lo chiamano "██████" e

si capisce, altresì, dal testo di alcune conversazioni registrate (in particolare, la traccia 1 del 03.10.2017) nel quale [REDACTED] si rivolge al predetto con frasi del tipo "sto aspettando le lettere di cui mi avevi parlato" e con domande del tipo "hai cambiato idea?".

È bene puntualizzare che, trattandosi di "registrazione fonografica di colloqui tra presenti, eseguita d'iniziativa da uno dei partecipi al colloquio" la trascrizione delle suddette registrazioni (sulla cui effettuazione e fedeltà al testo ha riferito il teste [REDACTED]) "costituisce prova documentale, come tale utilizzabile in dibattimento, e non intercettazione 'ambientale' soggetta alla disciplina degli artt. 266 e ss. cod. proc. pen." (Cass. Pen., Sez. II, 31.03.2021, n. 12347, imp. D'ISANTO).

È emerso, altresì, che all'interno del Centro sia la [REDACTED] sia la [REDACTED] si trattassero per molte ore, spesso ben al di là dell'orario previsto dal contratto (questo viene detto da entrambe).

Al di là della legittimità o meno della circostanza, questo è un indubbio indice dell'incidenza che quel contesto lavorativo potesse avere sulla *psiche* delle due ragazze, che ivi trascorrevano una parte tutt'altro che trascurabile del loro tempo.

C'è poi il dato della presenza e delle funzioni svolte dal [REDACTED] su cui è stata posta molta attenzione da parte della difesa.

La documentazione acquisita evidenzia come l'uomo detenesse una parte minoritaria delle quote sociali (il 49% contro il 51% del figlio [REDACTED]) e non rivestisse ufficialmente alcuna carica di responsabilità (l'amministrazione era affidata in via esclusiva al figlio).

In ambito penale, tuttavia, non ci si può fermare questi dati.

Il fenomeno delle gestioni e dell'esercizio dei poteri in via di mero fatto, anche all'interno di sodalizi con scopo di lucro (qual è sicuramente una S.r.l.), è un fenomeno tutt'altro che sconosciuto.

Nella specie, premesso che l'Amministratore Unico era un ragazzo nato nel [REDACTED] (all'epoca dei fatti, quindi, appena venticinquenne) e che il [REDACTED] è il padre di questo ragazzo, è quanto mai verosimile che il socio e parente più esperto abbia messo bocca e preso in mano le redini della situazione ben al di là di quanto potesse derivargli dal mero ruolo di socio minoritario.

Ed è lo stesso [REDACTED] a confermare, in diversi passaggi del suo interrogatorio, di aver dato direttive, illustrato modalità d'azione, rimproverato le dipendenti per le loro mancanze; in altri termini, di aver agito quale titolare di fatto dell'attività.

La vicinanza umana derivante dalle limitate dimensioni e dal limitato numero di dipendenti, la relazione confidenziale che lo stesso [REDACTED] ha contribuito a creare (si faceva collocare lui stesso gli elettrostimolatori sull'addome dalla [REDACTED] rivolgendosi a lei con toni, a dir poco, confidenziali), la posizione apicale che lo stesso [REDACTED] è venuto, di fatto, ad assumere facendo anche pressioni sulle modalità operative funzionali alla produttività dell'azienda (pressioni per la vendita di prodotti, di cui parlano le parti offese e la teste [REDACTED]) sono tutti fattori che denotano, da un lato, la sussistenza di un ambiente dotato di tutti i requisiti di parafamiliarità necessari per la configurazione del reato oggi contestato e, dall'altro, la sostanziale titolarità in capo al [REDACTED] di quelle prerogative di sovraordinazione, parimenti necessarie per porre in essere condotte suscettibili di essere giuridicamente qualificate ai sensi della normativa indicata nel capo d'accusa.

In senso opposto, non può ritenersi decisiva la limitata presenza in ufficio dell'imputato, il quale – secondo più o meno tutti i soggetti escussi – veniva non tutti i giorni e si tratteneva solo per poche ore (appena un'ora o poco più secondo i testi della difesa).

È evidente che la differenza – ai fini che qui interessano – può farla non solo il numero delle ore trascorse sul posto, ma anche l'incisività e gli effetti delle condotte poste in essere durante la presenza.

Riscontrata l'esistenza dei presupposti, vanno ora analizzati i contenuti delle condotte emerse dalle fonti di prova.

In primo luogo, non va dimenticato che il presente procedimento non nasce da una denuncia delle parti offese, bensì da un'iniziativa presa dalla Polizia Giudiziaria nell'ambito di indagini amministrative legate a presunte irregolarità nella gestione aziendale e dei rapporti di lavoro.

Questo è un dato di non poco momento, in quanto anche le deposizioni rese dalla [REDACTED] e dalla [REDACTED] a suo tempo alla PG e poi davanti a questo Giudice non sono mai risultate finalizzate ad un tornaconto in termini di risarcimento diretto.

Oltre a questo, va sottolineato che i racconti resi sia dalla [REDACTED] che dalla [REDACTED] appaiono del tutto spontanei, ben articolati sul piano logico e soprattutto assolutamente indipendenti. Ciascuna teste depone dal proprio angolo visuale e riferisce delle proprie vicissitudini senza praticamente mai citare, se non marginalmente ed accidentalmente, la figura dell'altra.

Le due situazioni, d'altro canto, appaiono diverse già da un punto di vista amministrativo, atteso che una delle due era minorenni ed è stata assunta con strumenti parzialmente diversi (contratto PIPOL) da quelli utilizzati per l'assunzione dall'altra. Ciò nonostante, erano entrambe apprendiste ed avevano, quindi, in comune, l'esigenza di crescere e di formarsi sul piano professionale.

Dalle due deposizioni, emerge con assoluta univocità, il ruolo nettamente preponderante del [REDACTED], evidentemente non contento di come si stava evolvendo l'attività e che ha cercato di scaricare su di loro alcuni problemi di carattere economico, facendo il possibile e l'impossibile per spingerle all'allontanamento volontario e mostrandosi palesemente contrariato dalla resistenza che le due ragazze cercavano, entro certi limiti, di opporre.

Il passaggio reso sul punto dalla teste [REDACTED] è riscontrato dalla citata trascrizione della registrazione del 03.10.2017, nella quale emerge con assoluta chiarezza la ritrosia dell'uomo a prendersi la responsabilità di un licenziamento e l'utilizzo di termini ben poco consoni ad un rapporto di reciproco rispetto.

Le altre due tracce citate evidenziano come l'adibizione della dipendente all'attività di pulizia non era, quanto meno sempre, rispondente a precise esigenze aziendali, tant'è che una cliente ha modo di lamentarsi dell'impossibilità di parlare con [REDACTED] e di farsi fare le sopracciglia da lei (Traccia 3) e che alla ragazza viene intimato, senza se e senza ma, di ripetere tutte le pulizie appena fatte.

È evidente che, in questi momenti, si coglie chiaro qualcosa che va ben oltre il legittimo esercizio del potere correttivo. Qui non si va incontro ad alcuna esigenza di crescita professionale della dipendente né si persegue una politica aziendale concreta e coerente. Se c'è poco lavoro, il datore può legittimamente procedere al licenziamento.

Ricondurre formalmente l'interruzione del rapporto di lavoro ad una scelta volontaria del dipendente implica, ad es., il venir meno del diritto all'indennità di disoccupazione, creando così anche dei disagi ulteriori alla persona del tutto avulsi dalla relazione lavorativa e per nulla funzionali all'andamento dell'Azienda.

Questo atteggiamento del [REDACTED] è stato evidenziato anche dalla [REDACTED] che ha anche parlato di una gestione alquanto allegra dei limiti di orario previsti dal suo contratto. La si è costretta a lavorare molto di più senza alcuna integrazione salariale. Anche lei è stata bersagliata di insulti, invitata più volte a dimettersi anche con una serie di minacce, demansionata e ridotta a fare solo pulizie. Il tutto senza una precisa strategia aziendale, se non quella di far ricadere sulla lavoratrice gli effetti nefasti di una gestione evidentemente non adeguata.

È del tutto ragionevole che, a fronte di tali reiterati comportamenti, ambo le suddette lavoratrici abbiano dovuto far ricorso al riposo per malattia. Ed è parimenti del tutto ragionevole che gli effetti di queste condotte si siano fatti sentire anche negli intervalli tra una condotta e l'altra. La teste [REDACTED] riferisce di aver avuto ripetuti attacchi di panico. La [REDACTED] ha avuto anche lei una malattia (non si sa però se sia o meno riconducibile allo *stress* da lavoro) e comunque stava vedendo frustrate sue legittime aspettative lavorative legate anche all'esigenza di guadagnare per investire sul suo futuro (anche, ad es., per prendere la patente).

Le deposizioni delle due testi appena citate trovano poi significativi riscontri nelle dichiarazioni promananti da [REDACTED] e soprattutto [REDACTED].

Sono persone che, come sottolinea la difesa, hanno avuto le loro questioni col [REDACTED] e che hanno sicuramente il dente avvelenato nei di lui confronti.

Questo, per carità, dovrebbe generare cautela anche nella valutazione di quanto da loro dichiarato.

Va, tuttavia, sottolineato, che le loro deposizioni non rappresentano le fonti principali di accusa, bensì dei meri riscontri ad un quadro accusatorio già piuttosto pregno di elementi, quale quello delineato nelle deposizioni delle testi parti offese e nelle registrazioni trascritte.

In concreto, le loro testimonianze evidenziano la presenza di entrambi ad episodi di vessazione nei confronti di [REDACTED] e [REDACTED]. La [REDACTED] riferisce di aver visto Samantha piangere dopo l'ennesimo diverbio. Il [REDACTED] riferisce di aver notato l'atteggiamento arrogante e maleducato che l'uomo aveva nei confronti delle ragazze, racconta del proposito esternato dal [REDACTED] di portarle allo sfinimento, riferisce infine di essere stato invitato a farsi i "cavoli" suoi ogni volta che ha tentato di fargli notare la scorrettezza delle sue azioni.

Gli elementi che derivano dalle testimonianze dei soggetti indotti dalla difesa ([REDACTED] e [REDACTED]), ai fini che qui interessano, sono piuttosto labili e conseguentemente non idonei ad inficiare quanto sinora dedotto.

Il dato di più immediato interesse riguarda la presenza dell'imputato in ufficio che entrambi collocano in orario serale e per lassi di tempo di circa un'ora o un'ora e mezza.

Trattasi di indicazioni di pura massima che non danno alcuna garanzia di precisione e che – alla luce di quanto detto dallo stesso interessato – sembrano piuttosto ridimensionati al ribasso.

[REDACTED] parla anche di qualche lite col [REDACTED], legata anche alla posizione della di lui compagna, che però non ha un'attinenza diretta coi fatti di causa e che, al massimo, potrebbe tornare utile per valutare l'eventuale attendibilità del [REDACTED] stesso.

Sul punto, però, si è già detto che gli elementi forniti dal teste suddetto si pongono in assoluta armonia con le risultanze tanto delle altre testimonianze quanto delle trascrizioni delle conversazioni registrate.

[REDACTED] va, dunque, dichiarato colpevole del reato a lui ascritto.

Ai sensi dell'art. 133 C.p., elementi quali la durata delle condotte, la presenza in ufficio in orari limitati e, *last but not least*, l'aver giocato a carte scoperte (ha riconosciuto di aver preso in mano le redini dell'azienda e di aver avuto scontri con le dipendenti, pur ridimensionandone la portata) e l'aver tenuto un atteggiamento processuale altamente collaborativo (il consenso prestato dalla difesa all'acquisizione di numerose dichiarazioni rese nel corso delle indagini preliminari ha significativamente ridotto i tempi del processo) consentono di riconoscere un trattamento sanzionatorio pari al limite minimo edittale di riconoscere le circostanze attenuanti generiche.

Sulla base dei medesimi elementi sopraevidenziati, si ritiene di riconoscere le suddette attenuanti in prevalenza rispetto all'aggravante della minore età della [REDACTED]. Questo perché la persona offesa (nata nel novembre 1998), nel corso del rapporto, è diventata maggiorenne e le condotte vessatorie si sono realizzate soprattutto dopo il compimento della maggiore età.

La contestualità spazio-temporale delle condotte e la posizione delle due parti offese nel medesimo ambiente lavorativo inducono a riscontrare, altresì, la sussistenza di un progetto criminoso unitario, tale da configurare, in termini tecnico-giuridici, il vincolo di continuazione ai sensi dell'art. 81 cpv. C.p..

Tenendo conto delle sanzioni edittali (reclusione da anni due ad anni sei) previste per il reato in esame all'epoca (2016 e 2017) della commissione dei fatti (l'innalzamento ad anni 3 del minimo edittale è intervenuto successivamente con L. 69/19), si parte, quindi, da una pena base di anni 2 di reclusione che si riduce ad anni 1 e mesi 4 per effetto della diminuzione ex art. 62 *bis* C.p. e che sale al valore finale di anni 1 e mesi 6.

La biografia penale dell'imputato non è ostativa alla concessione della sospensione condizionale della pena.

Si ritiene di riconoscere tale beneficio in base alla prognosi positiva di ravvedimento che, in questa sede, si formula confidando nell'effetto deterrente della mera inflizione della condanna.

p.q.m.

VISTI gli artt. 533 e 535 C.p.p.

DICHIARA

██████████ colpevole dei reati a lui ascritti e, concesse le circostanze attenuanti generiche prevalenti sulla contestata aggravante nonché ritenuta la continuazione lo condanna alla pena di anni 1 (uno) e mesi 6 (sei) di reclusione oltre al pagamento delle spese processuali.

Pena sospesa

UDINE, 25.10.2021

IL GIUDICE
Dott. Paolo LAUTERI



depositata in cancelleria add. 10 NOV. 2021
IL CANCELLIERE
Cristina Zala

[Handwritten signature]