



CORSO P24064

IL GIUDICE DEL LAVORO E IL FENOMENO DELLA VIOLENZA DI GENERE E DOMESTICA: LE MOLESTIE  
SESSUALI NELLA CASISTICA GIUDIZIARIA

di

Valentina ricchezza

GIUDICE DEL LAVORO TRIBUNALE SMCV

# La molestia sessuale come componente silente della relazione lavorativa

---

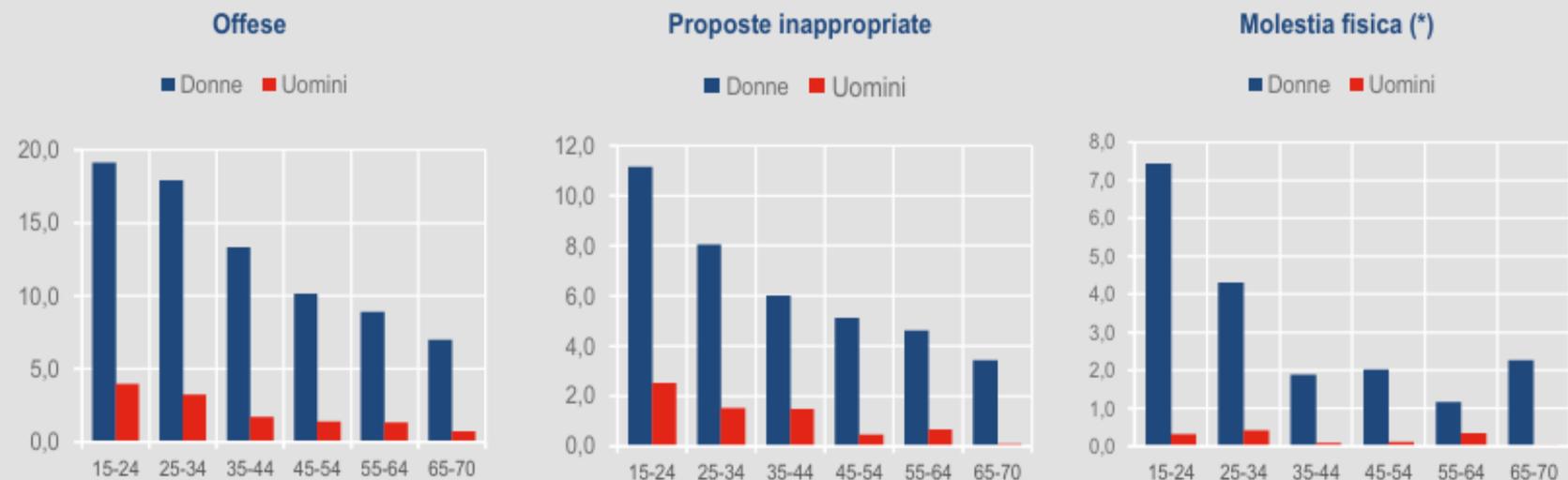
- ❖ Il rapporto di lavoro come rapporto di forza impari che si accentua nel caso in cui i protagonisti appartengano a generi diversi, sconfinando in un «abuso» di posizione dominante
- ❖ Nel 1995 Daniela Izzi afferma che nel nostro paese il tema delle molestie sessuali sembra riscuotere «più successo fra gli addetti alla comunicazione di massa che presso gli operatori del diritto».
- ❖ Caleidoscopio delle molestie: fisiche, verbali, gestuali
- ❖ Le molestie possono essere commesse dal superiore gerarchico ed assumere la forma dell'arbitrarità/coercizione sessuale - che si verifica quando un profilo inerente al rapporto di lavoro quale l'assunzione, un risultato, un successo dipendono dalla quiescenza alle richieste sessuali - ma realizzarsi anche con meri apprezzamenti verbali. Possono, tuttavia, essere commesse anche da un collega di lavoro e, in questi casi, costituire, se disvelate, il presupposto per il procedimento disciplinare ed una eventuale, ma non sempre presente, richiesta risarcitoria.

# Cosa sappiamo? I dati Istat 2024 e i numeri del silenzio: le molestie e il genere

---

- ❖ 13,5% delle donne di 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato, abbia subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita
- ❖ La percentuale cresce se consideriamo le giovani tra i 15-24 anni: 21,2%
- ❖ gli uomini di 15-70 anni: 2,4%
- ❖ Tendenza a declinare la questione al femminile stante la maggiore incidenza percentuale
- ❖ Oltre l'81% delle donne subisce molestie sul lavoro da parte di uomini e il 6,2% da donne, mentre nel caso degli uomini questa forbice è meno accentuata: questi ultimi sono vittime di altri uomini nel 42,5% e da parte delle donne nel 39,3%.
- ❖ Non rispondono però al quesito sull'identità dell'autore il 14% delle donne e il 25,9% degli uomini.
- ❖ L'autore delle molestie sulle donne è per lo più un collega maschio (37,3%) o una persona con cui ci si relaziona nel corso della propria attività lavorativa, come un cliente, un paziente o uno studente (26,2%). Per le molestie subite dagli uomini sono le colleghe donne ad essere indicate come autrici nel 26,4% dei casi e i colleghi uomini nel 20,6%. I capi e i supervisori autori di molestie sono circa il 10% per le donne e il 4,2% per gli uomini. Tuttavia, mentre le prime sono vittimizzate quasi totalmente da capi maschi, i secondi lo sono in misura del tutto simile da uomini e donne. In un quinto circa dei casi, le vittime, sia maschi sia femmine, affermano che hanno subito più molestie dalla stessa persona.

**FIGURA 1. DONNE E UOMINI DA 15 A 70 ANNI CHE HANNO SUBITO ALMENO UNA MOLESTIA SUL LAVORO NELLA VITA, PER TIPO DI MOLESTIA, SESSO E CLASSE DI ETÀ.** Anni 2022-2023, per 100 uomini e 100 donne con le stesse caratteristiche



Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini. (\*) dato con errore campionario superiore al 35% per i soli uomini.

# Le forme della violenza sessuale e le ragioni del silenzio: prospettiva anche comparata

---

- Le possibili ragioni di questa percentuale maggiore: oggettivizzazione della donna e del corpo femminile
- Rilevanza della coscienza collettiva e dello stereotipo.
- Scarsa consapevolezza delle misure a tutela: i cittadini dai 15 ai 70 anni che lavorano hanno segnalato la mancanza di punti di riferimento in casi di molestia sessuale sul lavoro. L'86,4% afferma che non c'è una persona a cui rivolgersi per denunciare o avere supporto nel caso subissero molestie. Il 69,7%, infatti, non saprebbe cosa fare. La risposta è prevalentemente negativa sia che si tratti di donne (il 64,8% di queste risponde negativamente) che di uomini (73,6% tra gli uomini). Il 93,6% dei lavoratori segnala che non si fanno corsi di formazione dedicati al problema delle molestie e sulle iniziative che le vittime possono seguire per riconoscere il fenomeno e farvi fronte.
- I dati in Europa: oltre il 50% di donne che hanno subito molestie sul posto di lavoro nel corso della vita in Finlandia e in Slovacchia ai valori minimi di Lettonia (11,1%), Bulgaria, Portogallo (entrambi i Paesi 12%) e Polonia (13%), cui segue l'Italia.

**Donne che non denunciano i ricatti subiti (87,7%).**

CAUSE: a) un terzo delle donne che ha subito un ricatto non denuncia perché **non considera grave il ricatto** (33,5%)

b) la paura di essere giudicata (33,8%),

c) la vergogna e l'auto-colpevolizzazione (23,5%)

d) la mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine (16,7%)

---

INDAGINE ISTAT 2024

## **QUANTE DONNE NON HANNO ACCETTATO IL RICATTO E HANNO DENUNCIATO?**

Nel 39,8% dei casi è stata fatta la scelta di non accettare il ricatto e rinunciare al lavoro.

Il 12,6% delle donne che hanno subito ricatti negli ultimi tre anni è stata licenziata o messa in cassa integrazione o non è stata assunta.

Nel 23,1% dei casi non vi è stato alcun esito.

---

INDAGINE ISTAT 2024

# Le indagini statistiche sui territori: indagine Cisl in Lombardia

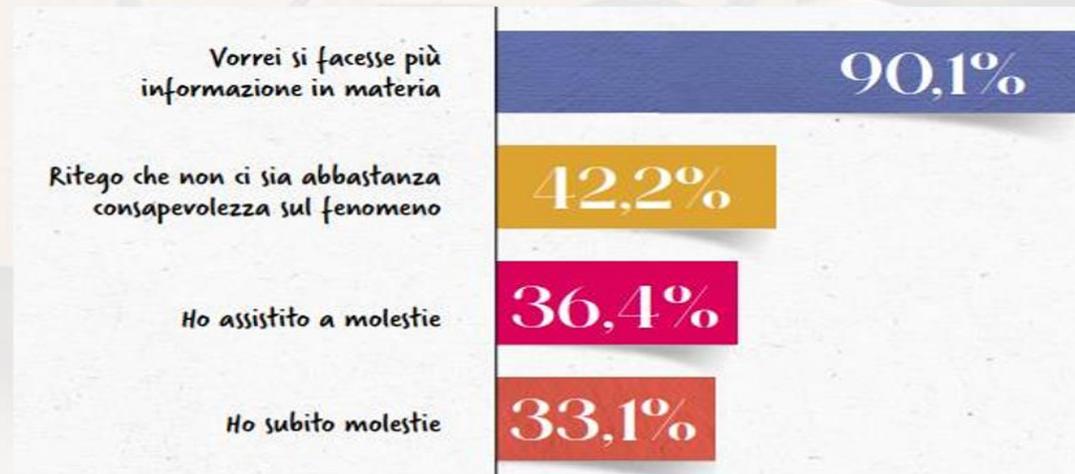


BiblioLavoro



## Parole e gesti che feriscono

A fronte di una specifica definizione sul significato di **molestia** data nel testo del questionario , **il 44% delle iscritte denuncia di aver subito o assistito a un episodio di molestia sul luogo di lavoro**. A questo si accompagna che circa **la metà del campione rileva una scarsa consapevolezza sul tema** e che **oltre 9 donne su 10 ritengono necessaria una formazione in questo ambito**



# Da Nord a Sud: il caso della Sicilia

---



## I NUMERI E LE PERCENTUALI DELLE MOLESTE SESSUALI SUI LUOGHI DI LAVORO

Indagine dell'Osservatorio relativa  
al quadrimestre luglio-ottobre 2023

[6libera.org](https://6libera.org)

# L'indagine di 6LIBERA

6LIBERA

OSSERVATORIO CONTRO MOLESTIE  
E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

## Molestie sessuali sul lavoro

Sono considerate molestie sessuali 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.

### Esempi di molestie sessuali

- Condivisione di contenuti pornografici espliciti
- Pubblicazione di poster sessuali
- Fare commenti o battute sessuali
- Contatto sessuale inappropriato
- Gesti sessuali inappropriati
- Invasione dello spazio personale di una persona in modo sessuale

6libera.org

Periodo indagine: Luglio - Ottobre 2023



6LIBERA

OSSERVATORIO CONTRO MOLESTIE  
E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

1.500  
lavoratori coinvolti

4 mesi  
di indagine  
luglio/ottobre 2023

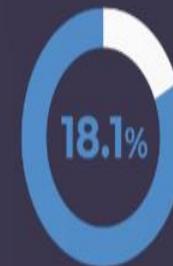
6libera.org

Periodo indagine: Luglio - Ottobre 2023



6.4%

donne che dichiarano  
di aver subito molestie  
sessuali sul lavoro



18.1%  
lavoratori che dichiarano  
di essere stati **testimoni**  
di violenze sessuali su colleghe



18.4%  
vittime che dichiarano  
di aver subito violenze sessuali  
in presenza di **colleghi**

# L'indagine di 6LIBERA

**6LIBERA**  
OSSERVATORIO CONTRO MOLESTIE  
E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

**1 - 3.5%**

**perdite economiche**

I dati di uno studio dell'ILO  
(Organizzazione Internazionale del  
Lavoro) hanno rilevato che le  
**perdite economiche**  
legate alle molestie sessuali  
e alla violenza sul posto di lavoro  
rappresentano **tra l'1 e il 3,5%**  
del **prodotto interno lordo nazionale**.



**6libera.org**

Periodo indagine: Luglio - Ottobre 2023

**6LIBERA**  
OSSERVATORIO CONTRO MOLESTIE  
E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

**90.3%**

**9.7%**

Nel 90.3% dei casi il molestatore è uomo

**18-30 anni**

**11.5%**

**31-50 anni**

**59.0%**

**51-60 anni**

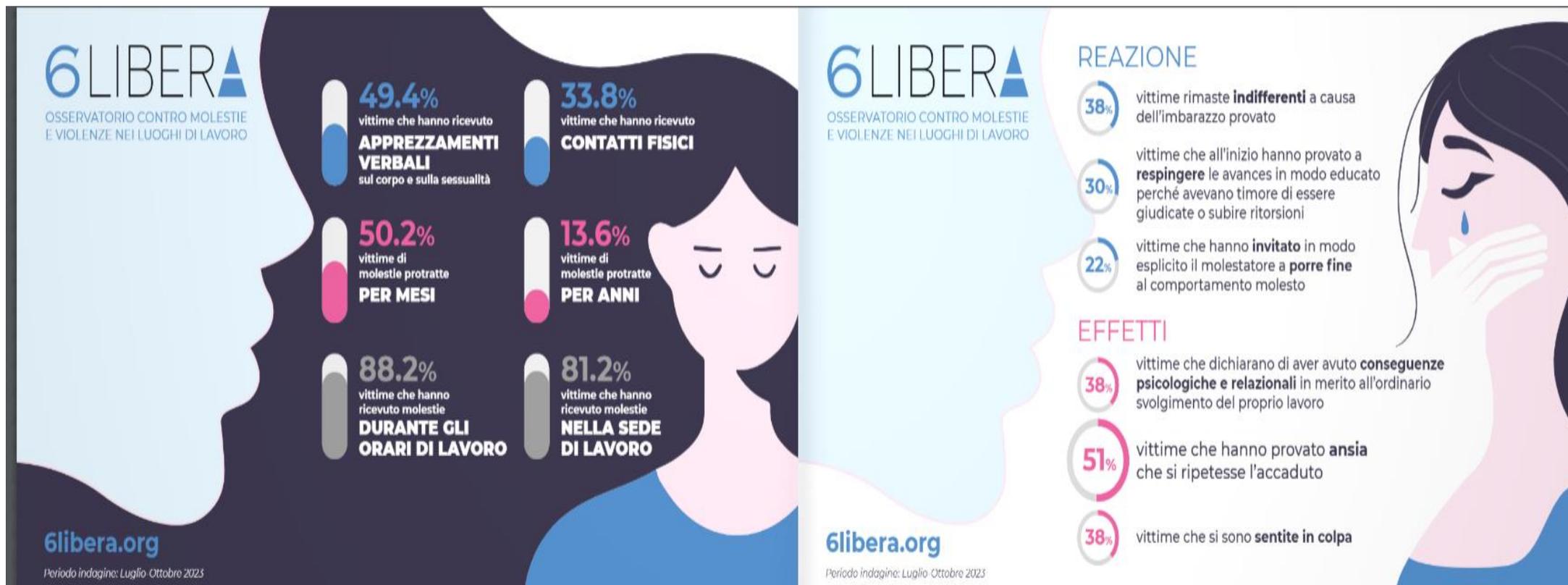
**28.2%**

**6libera.org**

Periodo indagine: Luglio - Ottobre 2023



# L'indagine di 6LIBERA



# L'indagine di 6LIBERA

**6LIBERA**

OSSERVATORIO CONTRO MOLESTIE  
E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

## RICHIESTA DI AIUTO

**45%** vittime che hanno avuto il coraggio di parlarne con altri: **colleghi e amici**

**20%** vittime che si sono rivolte ai **superiori**

## REAZIONI DEI COLLEGI E SUPERIORI

**63%** hanno mostrato **comprensione**

**30%** hanno manifestato **incredulità**

**7%** sono intervenuti offrendo **aiuto concreto**

**88%**  
vittime che **NON HANNO DENUNCIATO** formalmente l'accaduto

[6libera.org](http://6libera.org)

Periodo indagine: Luglio - Ottobre 2023

Fatta questa premessa....

Di cosa ci occuperemo?

Evoluzione normativa:  
comunitaria, nazionale,  
internazionale

Rassegna casistica delle  
questioni maggiormente  
rappresentate nelle aule  
dei giudici del lavoro

Profili di tutela  
giurisdizionali e  
preventivi

# Normativa comunitaria

---

- direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 Febbraio 1976: trova attuazione il principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto concerne l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro
- La Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro - “raccomanda che gli Stati membri si adoperino per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se...
- A questa raccomandazione è stato allegato un **codice di condotta** sui provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il pregio di questo codice è proprio quello di avere individuato per la prima volta una definizione esaustiva, precisa ed articolata di **molestie sessuali, ove si legge: «per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale».**
- La risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, al punto 10: – “esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro”, – nonché, al punto 20, “esorta le parti sociali negli Stati membri a elaborare, tra di loro e a livello comunitario, strategie idonee di lotta contro il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro” ....

# Normativa comunitaria e parti sociali

---

- **L'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004**, opportunamente richiamato dall'art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008 – al punto 2, rileva che “la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali
- Se ne occupa, per contro, **l'Accordo quadro del 26 aprile 2007, FRA CES (CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI) E BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP**, dedicato alle molestie e alla violenza, recepito anche in Italia con accordi interconfederali.
- L'Accordo – “mira a impedire e, se del caso, a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro”, – **“condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi”, – e dichiara che “le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verificano”**.
- **ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO TRA CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL E UIL** (Gennaio 2016)

# Le direttive di seconda generazione

---

- Direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- Direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Direttiva 2002/73/CE, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Essa sostituendo l'articolo 2 statuisce che accanto alle nozioni di discriminazione diretta ed indiretta sia contenuta anche quella di molestia e di molestia sessuale: **in sostanza le molestie e le molestie sessuali sono considerate come discriminazioni fondate sul sesso e pertanto vietate in quanto contrarie al principio di parità di trattamento.** E, sulla scorta della equiparazione che la direttiva 2002/73/ CE realizza tra discriminazioni e molestie di genere/sexuali, il d.lgs. 30 maggio 2005, n. 145 formulerà, per la prima volta, il testo oggi riprodotto nell'art. 26 del «Codice delle Pari Opportunità» (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

# Art. 26 codice pari opportunità d.lgs. 198/2006

---

L'articolo 26 definisce al comma 1 a molestia di tipo morale “sono considerate discriminazioni anche le *molestie ovvero quei comportamenti indesiderati connessi al sesso aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima ostile, degradante, umiliante o offensivo*”. Il comma 2 sempre dell'articolo 26 precisa la nozione di molestia sessuale identificandola “*in quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale e 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*”.

# Carattere della molestia e della molestia sessuale

---

- Irrilevanza del profilo soggettivo ergo della volontà dell'autore dell'illecito, quale scelta obbligata per conferire effettività alla tutela.
- Rilevanza del profilo soggettivo con riferimento alla vittima o anche caratterizzazione teleologica della condotta: il comportamento deve essere **INDESIDERATO**
- Rilevanza del profilo oggettivo: si ha molestia nel caso di lesione della dignità umana che costituisce il valore costituzionale che deve essere tutelato. Valutazione della dignità non solo nella dimensione professionale, altrimenti si svuoterebbe la tutela.

# Comma 2 bis art. 26

---

*«Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di esservi sottomessi.»*

In altri termini è discriminatoria la condotta perpetrata ai danni del lavoratore che si rifiuta di subire molestie ovvero che subisce delle molestie.

# La legge di bilancio per il 2018 e la riforma dell'art. 26 in chiave prevenzionistica

---

**Il comma 3 bis** stabilisce che “la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione di divieti di cui al presente capo **non può** essere sanzionato, demansionato, licenziato trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinati dalla denuncia stessa appunto il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.”

**Il comma 3-ter** prevede che “I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo **2087 del codice civile**, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. **Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza**”.

# La convenzione ILO 190/2019, la Raccomandazione n. 206 e la legge di ratifica n. 4 /2021

---

- Natura giuridica ed ambito di interferenza con il diritto interno
- Art. 1 nozione di violenza e molestia:
  - a) l'espressione «violenza e molestie» nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
  - b) l'espressione «violenza e molestie di genere» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

# La/e nozioni di molestie e il loro rapporto

---

- Il comma 2 della convenzione lascia intendere che questa nozione non prevale su quelle interne ma potremmo dire che in chiave di eterointegrazione le stesse si compenetrano

-Sicuramente la dizione internazionale è molto più ampia perché parte dal concetto generale di violenza e di minaccia in ragione del genere e non già esclusivamente sessuale e, soprattutto perché, in chiave rimediale, censura anche quei comportamenti che, potenzialmente, possano causare un danno estendendo, quindi, il raggio del risarcimento che, nel nostro ordinamento, **deve essere effettivo e concreto** ai fini della rilevanza e, quindi, della risarcibilità.

-

# Nozione di molestie sessuali/finalizzazione

---

- Direttiva : UNWANTED – comportamento contrario alla volontà della vittima
- Conv. ILO: inaccettabile (limite valoriale definitorio). Danno
- Normativa interna: indesiderato. Lesione dignità

# Le nozioni di danno

---

- Nella Convenzione all'art. 1 si fa riferimento, chiaramente, alla causazione del danno nelle sue diverse dimensioni (fisico, psicologico, sessuale o economico) ai fini della costruzione della fattispecie.
- Nell'ambito del diritto interno, viceversa, prevale il profilo della lesione della dignità della persona e della creazione di un ambiente di lavoro “degradante, umiliante e comunque nocivo per la persona”.

# Ambito di operatività conv. Ilo e misure prevenzionistiche

---

- Art.2\_ Ambito di operatività soggettivo (irrilevanza dello status contrattuale)
- Art. 3 \_ Ambito di operatività oggettivo (tutela anche delle occasioni di lavoro non solo dei luoghi)
- Art. 4-5-6: principi fondamentali per garantire una tutela a tutto tondo che sia efficace
- Art. 7-8-9 : indicazione di misure in chiave preventiva

# Art. 2 conv. ILO

---

*“1. La presente Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi i lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro.*

*2. La presente Convenzione si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali.”*

# Art. 3 conv. ILO

---

«La presente Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.»

# Art. 4 conv. ILO principi fondamentali

---

1. A seguito della ratifica della presente Convenzione, i Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.
2. In conformità con il diritto e le circostanze nazionali e in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, i Membri sono tenuti ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Un tale approccio deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgono soggetti terzi, qualora rilevante, e includere:
  - a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge;
  - b) la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;
  - c) l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
  - d) l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;
  - e) la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento, come pure di sostegno;
  - f) l'istituzione di misure sanzionatorie;
  - g) lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;
  - h) la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.
3. Attraverso l'adozione e l'attuazione dell'approccio di cui al paragrafo 2 del presente articolo, ciascun Membro riconosce i ruoli e le funzioni, diversi e complementari, di governi nonché di datori di lavoro e lavoratori e delle rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità.

# Art. 5 conv. ILO principi fondamentali

---

Nell'ottica della prevenzione e dell'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ciascun Membro si impegna a rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, con particolare riferimento alla libertà di associazione e all'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio, l'effettiva abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, oltre a promuovere il lavoro dignitoso.

# Art. 6 conv. ILO principi fondamentali

---

Ciascun Membro si impegna ad adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego e professione, ivi compreso per le lavoratrici, come pure per i lavoratori e per altri soggetti appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro.

# 2087 c.c. e conv.ILO: le diverse allegazioni- per fare il punto

---

Il mobbing, fattispecie di creazione giurisprudenziale (ex multis, Cass. civ., sez. lav., 2 dicembre 2021, n. 38123; Cass. civ., sez. lav., ordinanza, 04.03.2021, n. 6079; Cass. sez. lav., ordinanza, 29.12.2020, n. 29767; Cass. civ. sez. lav., ordinanza, 11.12.2019, n. 32381), è composta dai seguenti quattro elementi fondamentali:

- (a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio (illeciti o anche leciti se considerati singolarmente) che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;
- (b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;
- (c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;
- (d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante tutti i comportamenti lesivi.

## INVECE

Secondo la conv. ILO per molestia/violenza è sufficiente qualsivoglia comportamento “inaccettabile”, non sistematico ed eventualmente realizzato anche solo in un'unica occasione, ed essendo altresì irrilevante l'esistenza dell'intento persecutorio, bastando al contrario anche la semplice minaccia che possa comportare un potenziale danno fisico, psicologico, sessuale o economico

# Misure prevenzionistiche interne : art. 2087 c.c. e art. 28 T.U. sicurezza sui luoghi di lavoro

---

**Cass. 20272/2009**: «Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., sicchè deve ritenersi legittimo il licenziamento irrogato a dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare e senza che, in contrario, possa dedursi che il datore di lavoro è controparte di tutti i lavoratori, sia uomini che donne, e non può perciò essere chiamato ad un ruolo protettivo delle seconde nei confronti dei primi, giacché, per un verso, le molestie sessuali possono avere come vittima entrambi i sessi e, per altro verso, il datore di lavoro ha in ogni caso l'obbligo, a norma dell'art. 2087 cit., di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, tra i quali rientra l'eventuale licenziamento dell'autore delle molestie sessuali.

# Segue...

---

**Cass. 18279/2010** in materia di licenziamenti disciplinari, nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione (trattandosi di condizione di maggior favore fatta espressamente salva dall'art. 12 della l. n. 604 del 1966), a meno che non accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva. (Nella specie, la S.C. ha confermato il licenziamento irrogato ad un dirigente per molestie sessuali, perchè non sussumibili, stante la gravità del comportamento posto in essere con abuso di qualità, nelle previsioni contrattuali che disponevano la misura conservativa per i meri atti di molestia, anche sessuale).

# Segue.....

---

**Cass. 3212/2016**: l'estensione dell'obbligo dell'imprenditore di tutela dell'integrità fisiopsichica dei dipendenti all'adozione e al mantenimento, non solo di misure di tipo igienico - sanitario o antinfortunistico, ma anche di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione di detta integrità nell'ambiente od in costanza di lavoro in relazione ad attività anche non collegate direttamente allo stesso come le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi, non essendo detti eventi coperti dalla tutela antinfortunistica prevista dal d.p.r. 1124/1965 e giustificandosi l'interpretazione estensiva della predetta norma alla stregua sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute art. 32 Cost.), sia dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 cod. civ.), cui deve ispirarsi anche lo svolgimento del rapporto di lavoro (Cass. 22 marzo 2002, n. 4129).

# Segue....

---

**Cass.n.7097/2018**, secondo cui “Nel rapporto di impiego pubblico contrattualizzato, qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva (nella specie molestia sessuale) nei confronti di un altro dipendente, il datore di lavoro, rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 c.c. nei confronti del lavoratore oggetto della lesione, ha diritto a rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo, ciò in quanto il dipendente, nel porre in essere la suddetta condotta lesiva, è venuto meno ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 c.c., e ai principi generali di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., letti anche in riferimento al principio di buon andamento della P.A. di cui all'art. 97 Cost., che devono conformare non solo lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche i rapporti tra i dipendenti pubblici sul luogo di lavoro.”

# Segue.....

---

**Cass. 14811/2020**: «In materia di licenziamenti disciplinari, nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice non può discostarsi da tale previsione (trattandosi di condizione di maggior favore fatta espressamente salva dall'art. 12 della l. n. 604 del 1966), a meno che non accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva. (Nella specie, la S.C. ha confermato il licenziamento irrogato ad un dirigente per molestie sessuali, perchè non sussumibili, stante la gravità del comportamento posto in essere con abuso di qualità, nelle previsioni contrattuali che disponevano la misura conservativa per i meri atti di molestia, anche sessuale).»

# Valutazione preventiva dei rischi: vecchie e nuove previsioni

---

- Art. 28 d.lgs. 81/2008 che richiama tutti i rischi anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo quadro 2004 (e quindi anche quelli legati a possibili molestie sessuali)
- Comma 3 ter art. 26 cod. pari opportunità
- Art.9 lett. d) conv. ILO
- E' indispensabile al fine di preventivare i rischi analizzare il settore per poi procedere ad un'azione di formazione ed informazione
- Primo esempio: 21 luglio 2004 codice siglato tra Eletrolux Zanussi e le organizzazioni sindacali Fim, Fiom e Uilm
- Protocollo per la valutazione del rischio Cesvor: caratteri
- Comitati Unici di garanzia e Consigliere/i di fiducia
- Protocollo sindacati del Friuli e Consiglieri di Parità siglato dai sindacati che ha istituito un canale di comunicazione costante tra quest'ultima e l'Ispettorato del lavoro, allo scopo di valutare, tra l'altro il fenomeno complessivo delle dimissioni con riferimento al nesso eventuale con la circostanza di aver subito molestie, anche di tipo sessuale.

# Carattere oggettivo della molestia, irrilevanza del profilo soggettivo e delle altre causali giustificanti il provvedimento disciplinare

---

**La S.C. con la sentenza n. 6575/2016**, intervenendo in tema di procreazione medicalmente assistita, afferma il seguente principio di diritto secondo cui “La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st.lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito sulla natura discriminatoria di un licenziamento che conseguiva la comunicazione della dipendente di volersi assentare per sottoporsi ad un trattamento di fecondazione assistita).”

Anche se riferito all'ambito discriminatorio la sentenza è importante perché il carattere discriminatorio della condotta datoriale inficia l'atto gestorio del rapporto rendendolo nullo e a nulla rileva la contemporanea presenza di altra causa fondante lo stesso che, viceversa, escluderebbe il carattere ritorsivo dell'atto.

# Le molestie nella giurisprudenza ante tipizzazione

---

Cass. sent. n. 20272/2009 così massimata “*Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., sicchè deve ritenersi legittimo il licenziamento irrogato a dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare e senza che, in contrario, possa dedursi che il datore di lavoro è controparte di tutti i lavoratori, sia uomini che donne, e non può perciò essere chiamato ad un ruolo protettivo delle seconde nei confronti dei primi, giacché, per un verso, le molestie sessuali possono avere come vittima entrambi i sessi e, per altro verso, il datore di lavoro ha in ogni caso l'obbligo, a norma dell'art. 2087 cit., di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, tra i quali rientra l'eventuale licenziamento dell'autore delle molestie sessuali.*”

# Esempi di resistenza della giurisprudenza di merito a quest'approdo oggettivo e ricerca dell'intento lesivo

---

➤ **Trib. Bologna n. 150 del 2018** (licenziamento del lavoratore sia illegittimo e, pertanto, il predetto debba essere revocato se la molestia contestata sia consistita in **mere volgarità rispetto alle quali non sussiste alcun dolo dell'agente**).

➤ **Trib. Palermo sentenza del 21.06.2019 – riformata integralmente dalla CDA gennaio 2020-**

Il licenziamento era stato comminato al lavoratore, capo dell'ufficio del personale, per aver dato una pacca sul sedere ad una dipendente ed aver affermato, successivamente, in presenza di altro dipendente, “le ho dato una sculacciata le potrei venire nonno” e commentando, altresì, “mi sono fatto male! Ce l'ha duro”. Nel percorso motivazionale la giudice non solo esclude la qualificazione giuridica di molestia sessuale della condotta del capo del personale, perché così qualificata nella contestazione disciplinare ma, superando il dato normativo giuslavoristico e riportando quello del codice etico aziendale presume che non vi fosse lesione della dignità della persona sia perché privi dell'intenzionalità sia per la condotta assunta successivamente dalla lavoratrice, non lesa nella sua dignità secondo l'assunto del tribunale perché non ha effettuato la denuncia in sede penale e, al tempo stesso, perché nella dichiarazione resa al datore di lavoro, “ergo il non volere che l'accaduto si ripettesse”, sostanzialmente deprime il fatto di rilevanza disciplinare stessa.

# La natura di molestia della «pacca sul sedere»

---

Corte di Cassazione con sent. 27363/2023 : conferma la corte di appello di Palermo ed enfatizzata **l'oggettivo disvalore sociale della condotta** posta in essere dal responsabile della prevenzione e corruzione (signor X) che, ha disatteso le previsioni del codice etico che lui stesso doveva far osservare, rendendo esternazioni sulla “sculacciata” appena data, ovvero sul “bel sedere giovanile”, di donne-lavoratrici a lui sottoposte, commentandole, proprio come i militari di una “camerata”, con altri dipendenti, ed invitando costoro ad esprimere, a loro volta, i loro apprezzamenti.

# Esempi di applicazione da parte della giurisprudenza di merito a quest'approdo oggettivo ed esclusione espressa del profilo soggettivo

---

- Tribunale di Torino sent. n. 3270 del 2011 (nel quale la lavoratrice chiede dichiararsi la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio perché conseguente alla sua richiesta di rimuovere un calendario dal contenuto pornografico. Orbene sia il tribunale che, successivamente, la CDA di Torino hanno confermato la natura discriminatoria del licenziamento ritenendo che la condotta di aver scattato le foto non è idonea a fondare la giusta causa di licenziamento che, nella specie, è discriminatorio per ragioni di genere avendo l'istante subito delle pressioni da parte del suo superiore dopo aver rifiutato le sue avances.)
- Tribunale di Tivoli ord. 14.09.2020 (qualificato legittimo il licenziamento intimato ad un lavoratore che ha molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando che l'ipotesi non sia prevista e punita con la sanzione espulsiva dal codice disciplinare atteso che, ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e morale del lavoratore (in continuità con quanto disposto da Cass. N. 2072/2009).

# Segue.....

---

➤ Tribunale di Milano, sez. lav., 16 marzo 2018, n. 597:

« l’art. 2, co. 2, Direttiva 2002/73/CE definisce molestia la “situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l’effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo”, e molestia sessuale la “situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo” (cfr. anche art. 2, co. 1, lett. c e d, Direttiva 2006/54/CE)».

➤ La disciplina eurounitaria (di cui quella nazionale è l’attuazione) fa pertanto riferimento anche al singolo comportamento, e non solo a una serie di condotte sistematiche.

# Segue.....

---

- Tribunale di Como, Sezione lavoro, n. 36 del 20 marzo 2017: «nell'ambito della nozione di molestie sessuali delineata in via civilistica dall'articolo 26 comma 2 del d.lgs. 198/2006 rientrano anche le *battute volgari, le avances, gli apprezzamenti, le allusioni e i contatti corporei di indubbio significato sessuale, non richiesti né desiderati dalla vittima.*»
- Nel caso di specie, il giudice ha ritenuto moleste le condotte del datore di lavoro che dimostravano un apprezzamento e un interesse di natura sessuale che — pur non trovando corrispondenza in una palese complicità della donna — potevano risultare indesiderati e insopportabili in un normale ambiente di lavoro nel quale il datore avrebbe dovuto interessarsi esclusivamente delle qualità professionali delle dipendenti e non della loro avvenenza o capacità di seduzione.

# Segue.....

---

Tribunale di Reggio Emilia, Sezione lavoro, sentenza n. 229/2017: «è stato enunciato il principio di diritto secondo cui quando emerge dalla documentazione in atti e da altri elementi probatori una “evidente bilaterale relazione d’amicizia e di forte intesa e frequentazione”, tale situazione è più che sufficiente ad escludere le molestie sessuali previste dall’art. 26, comma 2, del d.lgs. 198/2006, la cui nozione richiede invece che i comportamenti sessualmente orientati, ivi comprese le avances, siano indesiderati e non richiesti dalla vittima.»

# Segue.....

---

➤ Tribunale di Busto Arsizio n. 408 del 2021 «In occasione di un ricorso ex articolo 28 decreto legislativo 150 del 2011 qualifica la condotta tenuta dal superiore gerarchico nei confronti del personale medico infermieristico non già discriminazione per appartenenza sessuale ma viceversa molestia sessuale. La giudice evidenzia che le frasi offensive che sono state rivolte alla ricorrente dal primario non sono dettate dall'orientamento sessuale della ricorrente e quindi in forza della sua diversità il primario avrebbe tenuto un atteggiamento deteriore rispetto a quello tenuto nei confronti delle altre colleghe o colleghi di lavoro, così come dedotto all'interno dell'atto introduttivo dalla lavoratrice, bensì esse devono essere qualificate quali molestie sessuali di natura verbale perché idonee a ledere la dignità della lavoratrice e risultanti indesiderate per la stessa. Nel caso di specie dal momento che la lavoratrice si era anche confidata con le colleghe di lavoro la condotta deve considerarsi in violazione dell'articolo 2087 del codice civile atteso che l'obbligo di protezione datoriale impone al datore di lavoro a cui è noto il compimento di molestie sessuali nell'ambito dell'impresa adottare tutte le misure anche di natura organizzativa e disciplinare per poter garantire la tutela dei dipendenti.»

# Segue.....

---

➤ Corte di appello di Catanzaro n. 1832/2018 (riformando la sentenza del giudice di prime cure accoglie il reclamo proposto dalla società dichiarando legittimo il licenziamento che era stato comminato al dipendente, capo filiale presso la filiale di Catanzaro, licenziato per giusta causa, in quanto nell'ambito della contestazione disciplinare gli era stata contestata la molestia sessuale commessa in danno di una sottoposta. In prime cure il giudice aveva ritenuto illegittimo il licenziamento in quanto le molestie sessuali di cui alla contestazione non erano state sufficientemente provate dalla dipendente. Le contestazioni contenute all'interno del procedimento disciplinare erano sostanzialmente plurime: la dipendente era stata sottoposta a molestie per circa quattro anni. Tali molestie erano consistite ripetute i tentativi di baciarla anche con violenza fisica, consistita nel bloccarle le mani o il viso, nella richiesta di partecipare insieme al suo fidanzato a scambi di coppia occasionali, nell'averle riferito frasi del tipo “nel 2015 queste cose accadono non c'è niente di male tu sei arretrata» o anche «a me non interessa che sei fidanzata e il tuo fidanzato può anche venire a fare un casino io questo rapporto con te lo voglio avere».)

# ...la Corte di appello di Catanzaro

---

La Corte d'appello evidenzia come il giudice di prime cure abbia errato il percorso logico giuridico rispetto al dato normativo atteso che il profilo psicologico e quindi l'atteggiamento psicologico interiore della lavoratrice è del tutto indifferente in **quanto il valore in gioco è rappresentato dalla dignità del lavoratore o della lavoratrice che abbia subito le molestie**. Nel caso di specie la lavoratrice si era confidata con le sue colleghe e al di là di circostanze riferite da quest'ultime confermate delle sue dichiarazioni.

La Corte d'appello depotenzia del tutto il valore neutro di messaggistica che la stessa si era scambiata con il suo superiore gerarchico ed è pregevole il passaggio contenuto nella argomentazione impiegata dalla Corte secondo il quale la *nozione di comune esperienza che è una lavoratrice subordinata sottoposta a molestie sessuali da parte del proprio superiore gerarchico è quasi sempre indotto costretta a mantenere i rapporti con lo stesso in binari di apparente normalità per il timore di conseguenze negative peraltro già prospettate nel caso di specie sul rapporto di lavoro*. Questa parte del percorso motivazionale riflette quanto abbiamo detto in apertura e, quindi, tendenzialmente il tentativo da parte delle vittime di molestia sessuale di non denunciare in maniera tempestiva l'accaduto per il timore di subire un pregiudizio all'attività lavorativa.

# Segue....

- 
- **Tribunale di Reggio Calabria n. 871 del 2022** Nella specie il medico preposto alla sorveglianza sanitaria nel corso di visite pre-assuntive di capotreno che avevano condotto un periodo di tirocinio aveva posto in essere una serie di condotte integranti molestie sessuali a seguito della escussione delle vittime della molestia in particolare due lavoratrici e anche degli altri lavoratori che contestualmente erano stati sottoposti a visite. Il tribunale ritiene integrata la condotta della molestia sessuale la quale è fatta ricondurre al comportamento lesivo della dignità della persona posto in essere da un soggetto inserito nell'ambito della organizzazione aziendale anche in questo caso quindi non vi è un richiamo diretto a quella che è la previsione normativa ma attraverso il richiamo indiretto la condotta la si riconduce alla violazione di una norma del contratto collettivo.
  - **Tribunale di Parma del 25.06.2024** : azione collettiva della Consigliera di Parità che chiedeva accertarsi le molestie sessuali compiute dal regista ai danni di attrici, registe e collaboratrici, risarcire il danno non patrimoniale conseguente a tali comportamenti, ordinare la pubblicazione del provvedimento su un quotidiano nazionale, dotarsi di codici di condotta che affermino la mancata tolleranza delle violenze e delle molestie nonché l'adozione di programmi di formazione rivolti a tutti gli operatori. Accoglimento parziale della domanda ed in particolare ordina di approntare procedure idonee a evitare il verificarsi di condotte discriminatorie analoghe in futuro mediante un piano di rimozione tratteggiato analiticamente al punto 81 della motivazione con indicazione del termine, fissato in mesi sei, per la rimozione delle modifiche organizzative ed effettive.

# Segue....

---

Corte di appello di Milano, sent. 26.7.2024 che conferma il tribunale di Pavia che aveva dichiarato legittimo il licenziamento di un dipendente per molestie sessuali nei confronti di una lavoratrice consistiti nello “sfioramento del seno con il dorso della mano”, “palpeggiamento” o “stretta”) nella frase “ti ho toccato le tette, come sei ingenua”; e nell’ottobre del 2022 quando ha tentato di avvicinarsi da tergo al corpo della donna, che è riuscita ad evitare il contatto spostandosi prontamente e le aveva sussurrato “Hai avuto paura eh, l’hai sentito il maschio dietro di te!”.

La Corte enfatizza che i comportamenti **fossero indesiderati**, proprio per opposizione della vittima stessa e sulla base di altre circostanze quali le telecamere di videosorveglianza e lo stato di prostrazione della parte rimarca la rilevanza sub specie di molestie sessuali delle stesse condotte.

# Le sentenze della Corte di Cassazione

---

- **Cass. n. 18992/2022** “Deve essere confermata la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per il dirigente amministrativo che molesta un giovane stagista, prima chiedendole l'amicizia su Facebook, poi monitorandone le foto sul noto social network e infine invitandola a presentarsi truccata in ufficio, chiedendole informazioni sui rapporti col fidanzato e facendola oggetto di varie allusioni. Tale condotta risulta contraria al Regolamento di disciplina che prevede l'obbligo del dipendente di mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona, dovendosi assimilare al dipendente anche lo stagista.”
- **Cass. n. 23295/2023** ha “opportunamente sottolineato come la nozione di molestia risulti integrata dal carattere comunque indesiderato della condotta, pur senza che ad essa conseguano effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale; essendo questa e la conseguente tutela accordata fondate sull'oggettività del comportamento tenuto e dell'effetto prodotto, nell'irrilevanza dell'effettiva volontà di recare offesa: secondo la valutazione del giudice di merito, cui è riservata e insindacabile, se congruamente argomentata, in sede di legittimità (nella specie viene dichiarato inammissibile il ricorso per cassazione perché volto a procedere ad un nuovo sindacato della scelta di merito incensurabile secondo la Corte stante le argomentazioni addotte per la sussunzione nella molestia delle frasi e dei gesti a sfondo sessuale operati da un collega nei confronti della collega e fondanti il licenziamento dello stesso).

# Le sentenze della Cassazione.....

---

- **Cass. 35066/2023:** nel distinguere tra molestia e molestia sessuale per valutare la condotta extralavorativa a connotazione sessuale e la sua incidenza sul rapporto di lavoro richiama espressamente la convenzione OIL evidenziando che “giova allora richiamare in proposito la Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata dall'Italia con la L. 15 gennaio 2021, n. 4.
- **Nel caso di condotta extralavorativa come si ripartisce l'onere probatorio?** La prova dell'incidenza lesiva sul vincolo fiduciario, del comportamento extralavorativo del dipendente sul rapporto di lavoro, è assolto dal datore di lavoro con la specifica deduzione del fatto in sé, quando lo stesso abbia un riflesso, anche solo potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento. Nella specie *la banca datrice ha tratto un particolare e giustificato allarme dallo stampo dei contegni del proprio dipendente, che rendendosi oltre modo petulante e per giunta violento in pregiudizio di altre due dipendenti, aveva mostrato di essere immune da limiti e discipline – una connotazione assai grave per colui che esprimeva il ruolo di team leader – nella gestione dei rapporti extraprofessionali coi colleghi anche nei rapporti di svago ...* ” (così al primo capoverso di pg. 13 della sentenza).

# Le sentenze della Corte di Cassazione....

---

**Ord. Cass. 7029/2023:** cassa con rinvio alla Corte di appello di Bologna per la riqualificazione della condotta di un dipendente azienda di trasporti che era stato licenziato, dopo aver appreso del parto di due gemelli della collega ed averle proferito, esprimendosi in forma dialettale, «ma perché sei uscita incinta pure tu?» e ulteriormente incalzandola «ma perché non sei lesbica tu?» e, quindi, con fare irrisorio, «e come sei uscita incinta?» ed altre frasi. L'episodio era avvenuto alla fermata di un autobus, dove la collega era in attesa di prendere servizio come autista, alla presenza di altre persone, mentre sia il M. che la sua interlocutrice erano in divisa e quindi riconoscibili come dipendenti della società; la donna aveva evidenziato il fastidio ed il disagio che tale conversazione le aveva procurato e rivendicato “il rispetto per la propria vita privata.”

E' interessante evidenziare che la condotta era stata qualificata come inurbana dal giudice del reclamo e tale, quindi, da non integrare g.causa di licenziamento.

# Le argomentazioni della Corte

---

La Cass. ridisegnando l'impianto valoriale evidenzia che *costituisce innegabile portato della evoluzione della società negli ultimi decenni la acquisizione della consapevolezza del rispetto che merita qualunque scelta di orientamento sessuale e del fatto che essa attiene ad una sfera intima e assolutamente riservata della persona; l'intrusione in tale sfera, effettuata peraltro con modalità di scherno e senza curarsi della presenza di terze persone, non può pertanto essere considerata secondo il «modesto» standard della violazione di regole formali di buona educazione utilizzato dal giudice del reclamo ma deve essere valutata tenendo conto della centralità che nel disegno della Carta costituzionale assumono i diritti inviolabili dell'uomo (art. 2), il riconoscimento della pari dignità sociale, «senza distinzione di sesso», il pieno sviluppo della persona umana (art. 3), il lavoro come ambito di esplicazione della personalità dell'individuo (art. 4), oggetto di particolare tutela «in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35). Tale generale impianto di tutela ha trovato puntuale specificazione nell'ordinamento attraverso la previsione di discipline antidiscriminatorie in vario modo intese ad impedire o a reprimere forme di discriminazione legate al sesso: tra queste assume parti colare rilievo il d.lgs. n. 198/2006, (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) il cui art. 26, comma 1 statuisce 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».*

# Trib. Roma n.791/2024 che richiama Cass. 35066/2023

---

*«Il ricorrente si è reso responsabile di una gravissima condotta, consistita nell'introdursi nell'antibagno delle donne - luogo con ingresso notoriamente vietato agli uomini e, proprio per questo, assolutamente intimo per la donna - allo scopo di tentare un approccio sessuale con la collega, in quel momento intenta ad espletare i suoi bisogni fisiologici all'interno del bagno. La pervicacia del ricorrente è stata tale da bussare ripetutamente alla porta, violando l'intimità della donna, richiamando l'attenzione della stessa, così incutendole uno stato di agitazione e timore, comprensibilmente ingenerato dall'assurdità della situazione e dal fatto che il ricorrente non abbia dichiarato chi fosse non rispondendo neppure alla domanda della donna ("Chi è?"). La connotazione sessuale della condotta molesta si è poi palesata inequivocabilmente al momento in cui la ha aperto la porta del bagno e il ricorrente ha tentato di trarre a sé la donna prendendola per un braccio, con il chiaro intento, palesato finanche dall'espressione del volto, di avere un approccio sessuale. CP\_2 Tale condotta, oltre che gravemente lesiva della dignità della persona, la quale giammai può essere obbligata o comunque essere posta nelle condizioni di subire un approccio sessuale CP\_2 CP\_2 non desiderato, ha avuto anche, come detto, un effetto intimidatorio nei confronti della siccome dalla stessa riferito e confermato, con dovizia di particolari, dai colleghi. Al fine di apprezzare appieno la drammaticità della condizione in cui si è venuta a trovare la non nuoce riportare le parole dei colleghi che l'hanno soccorsa nell'immediatezza dei fatti.»*

# Questioni procedurali: i riti

---

- Azione cautelare ex art. 700 c.p.c. sussistendo i presupposti
- Azione ordinaria ex art. 414 c.p.c.
  - I riti c.d. speciali:
    - art. 38 d.lgs. 198/2006 (provvedimento avverso le discriminazioni) - su base individuale/collettiva;
    - art. 37 d.lgs. 198/2006 (legittimazione collettiva) - competenza per territorio luogo del comportamento;
    - Art. 28 d.lgs. 150/2011 (rito avverso le condotte discriminatorie)- competenza per territorio domicilio del ricorrente;
    - Art. 441 quater c.p.c. se oggetto dell'impugnativa è un licenziamento discriminatorio e rapporto con altri riti.

# Questioni procedurali: i riti

---

- Art. 38 d.lgs.198/2006: legittimazione individuale/collettiva, competenza per territorio (luogo del comportamento), risarcimento danno non patrimoniale, cessazione del comportamento illegittimo e rimozione degli effetti.
- Tribunale di Torino con la sentenza del 7 maggio 2020 “È discriminatorio il trasferimento della lavoratrice successivo al reclamo di quest’ultima per molestie sessuali, pur in assenza di dolo del datore di lavoro.
- Il Giudice accoglie il ricorso ex art. 38 d.lgs. 198/2006 di una lavoratrice, dichiarando discriminatorio il trasferimento deciso dal datore di lavoro quale rimedio al reclamo per molestie sessuali presentato dalla stessa contro il proprio superiore gerarchico. Il Tribunale ritiene che l’adibizione ad altra unità produttiva, anche se più vicina all’abitazione della ricorrente, avesse comportato una diversa e più onerosa articolazione oraria della giornata lavorativa, dando così luogo a un “trattamento sfavorevole”. La condotta viene ritenuta discriminatoria, con diritto della lavoratrice alla riassegnazione all’unità originaria, giacché posta in essere a seguito del reclamo e non avendo il datore di lavoro provato che tale trasferimento fosse l’unica soluzione per tutelare la lavoratrice.”

# Il valore delle dichiarazioni nel processo civile della persona offesa vittima di molestia

---

Cass. n.20272 del 18/09/2009: “nella controversia relativa alla legittimità del licenziamento del lavoratore per aver compiuto atti di molestie sessuali in danno di una collega di lavoro, non sussiste l’incapacità a testimoniare della vittima ancorché a carico di essa possa profilarsi, in relazione all’episodio posto a base del recesso del datore di lavoro, un fatto alla stessa imputabile come illecito penale, tenuto anche conto che la Corte costituzionale, con sentenza n. 85 del 1983, ha ritenuto infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 246 c.p.c., in relazione all'art. 384 c.p.c., comma 2, nella parte in cui non prevede l’incapacità a deporre nel giudizio civile di chi è imputato di un fatto - reato su circostanze relative o connesse al fatto medesimo (Cass., n. 1341/1993)

- logico corollario di tali affermazioni è che, in tema di valutazione della prova testimoniale della vittima di un reato che sia anche indagata in un procedimento penale per il delitto di diffamazione o calunnia a carico del soggetto accusato di illecito disciplinare nel giudizio civile, il giudice può, a condizioni esatte, porre a base del libero convincimento le dichiarazioni della parte offesa che, pur non potendo essere equiparata a quella del testimone estraneo, può tuttavia essere assunta anche da sola come fonte di prova, ove sia sottoposta a un attento controllo di credibilità oggettiva (precisione e completezza delle dichiarazioni, possibili contraddizioni, ecc.) e soggettiva (credibilità della dichiarazione in relazione alle qualità personali, ai rapporti con le parti ed anche all'eventuale interesse ad un determinato esito della lite, non richiedendo necessariamente neppure riscontri esterni).”

# Questioni processuali: riti, legittimazione e ripartizione dell'onere probatorio

---

- Art. 40 del codice delle pari opportunità «*Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.*»
- Differenza tra inversione dell'onere probatorio ed alleggerimento. Corte di giustizia C- 303/06 del 17 luglio 2008 – caso Coleman, Cass. 14206/2013
- Cass. 23286/2016: equiparazione sotto il piano di riparto oneri. Nella specie prova statistica offerta dalla Consigliera di Parità
- Considerazioni: prova presuntiva (la legge ci dice indizi precisi e concordanti ma non gravi); resistenza a considerare la prova statistica quale elemento indefettibile del profilo allegatorio per l'indisponibilità e per l'assenza nelle molestie di un tertium comparationis proprio delle discriminazioni – idoneità a ledere la dignità della persona (distinguo, questo, tra molestie e discriminazioni).

# Tutela risarcitoria e non solo...

---

- Cessazione della condotta e rimozione degli effetti
- Tutela risarcitoria (risarcimento di tutti i danni patrimoniali e non). Onere della prova del danno e valutazione equitativa del giudice. Danno in re ipsa (limiti e necessità di allegazioni dei fatti) ed onere motivazionale
- Il datore può rispondere ex art. 2049 c.c. per il fatto del preposto nel caso in cui non si sia in tal senso attivato? Al riguardo Cass. n. **7097/2018** ha statuito che *“nel rapporto di impiego pubblico contrattualizzato, qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva (nella specie molestia sessuale) nei confronti di un altro dipendente, il datore di lavoro, rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 c.c. nei confronti del lavoratore oggetto della lesione, ha diritto a rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo, ciò in quanto il dipendente, nel porre in essere la suddetta condotta lesiva, è venuto meno ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 c.c., e ai principi generali di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., letti anche in riferimento al principio di buon andamento della P.A. di cui all'art. 97 Cost., che devono conformare non solo lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche i rapporti tra i dipendenti pubblici sul luogo di lavoro.”*
- Il danno deve essere risarcito in maniera adeguata e la misura risarcitoria deve presentare valore dissuasivo. Ciò era previsto nel diritto antidiscriminatorio Il principio di diritto comunitario prevede che i rimedi giurisdizionali risarcitori in materia di repressione delle discriminazioni debbano essere effettivi, efficaci e “avere per il datore un effetto dissuasivo reale”<sup>145</sup> non potendosi limitare “ad un indennizzo puramente simbolico” ed è previsto anche con riferimento alla convenzione ILO (art. 10 lett.d) - *introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro*).

# Tutela risarcitoria

---

**Cass. 12318/2010** «La valutazione equitativa del danno, in quanto inevitabilmente caratterizzata da un certo grado di approssimatività, è suscettibile di rilievi in sede di legittimità, sotto il profilo del vizio della motivazione, solo se difetti totalmente la giustificazione che quella statuizione sorregge, o macroscopicamente si discosti dai dati di comune esperienza, o sia radicalmente contraddittoria. (In applicazione di tale principio, la S.C. ha ritenuto correttamente motivata la sentenza impugnata, che, con riferimento alle molestie sessuali subite da un lavoratrice, aveva liquidato equitativamente il danno non patrimoniale, utilizzando, quanto al danno morale, il criterio dell'odiosità della condotta lesiva nei confronti di persona in posizione di soggezione, e, quanto al danno esistenziale, quello della rilevanza del clima di intimidazione creato nell'ambiente lavorativo dal comportamento del datore di lavoro e del peggioramento delle relazioni interne al nucleo familiare della lavoratrice molestata in conseguenza dell'illecito subito).»

# Dissuasività della misura risarcitoria e caratterizzazione di un danno in re ipsa: la giurisprudenza di merito

---

Nella giurisprudenza di merito, hanno liquidato il risarcimento del danno considerando la finalità dissuasiva:

- Trib. Firenze, sez. lav., 22 ottobre 2019, est. Consani, caso di discriminazione collettiva di genere in materia di orario di lavoro, in cui si parla di funzione del risarcimento dissuasiva e latamente sanzionatoria (risarcimento di 2 mila euro);
- Trib. Ferrara, sez. lav., 31 marzo 2021, est. Bighetti, caso di discriminazione collettiva di genere inerente il regolamento di una cooperativa di pescatori, in cui si fa espresso riferimento ad una “prospettiva dissuasiva” (risarcimento di 20 mila euro);
- Trib. Bergamo, sez. lav., 30 marzo 2018, est. Bertoncini, caso di discriminazione relativo ad una clausola del contratto di lavoro limitativa dei diritti sindacali, in cui si menziona la categoria del danno punitivo nell’ambito della violazione delle norme antidiscriminatorie (risarcimento di 50 mila euro);
- Trib. Bologna, sez. lav., 31 dicembre 2020, est. Zompì, caso di discriminazione collettiva inerente il rapporto di lavoro dei riders (risarcimento di 50 mila euro);
- Tribunale Bergamo, sez. lav., 8 agosto 2014, est. Bertoncini, caso di discriminazione per l’orientamento sessuale in sede di procedura di selezione ai fini dell’assunzione (risarcimento di 10 mila euro);
- Tribunale Ascoli Piceno, sez. lav., 25 marzo 2016, n. 22, caso di discriminazione per motivi di cittadinanza ai danni di un’insegnante (risarcimento di 7 mila euro);
- Tribunale di Firenze, sez. lav., 20 aprile 2016, est. Papait, caso di molestie sessuali ai danni di una lavoratrice (risarcimento di 20 mila euro);
- Corte d’appello di Trento, sez. lav., 23 febbraio 2016, discriminazione per l’orientamento sessuale di un’insegnante (risarcimento di 30 mila euro alla lavoratrice discriminata, e di 10 mila euro alle associazioni per la tutela degli interessi collettivi);
- Trib. Firenze, sez. lav., 9 novembre 2015, est. Santoni Rugiu, molestie sessuali ai danni di una dipendente (risarcimento di 20 mila euro);
- Trib. Pistoia, sez. lav., 12 luglio 2012, est. Tarquini, molestie sessuali ai danni di due lavoratrici (risarcimento di 90 mila euro);
- Trib. Milano, sez. lav., 12 agosto 2010, n. 3488, est. Atanasio, caso di molestie sessuali ai danni di una lavoratrice in cui pur non menzionando espressamente la finalità dissuasiva, si liquida il danno non patrimoniale sulla base della durata, della ripetitività, della gravità e del clamore dei fatti (risarcimento di 20 mila euro). «il legislatore abbia espressamente previsto che il danno non patrimoniale sia necessariamente susseguente alla violazione e che il giudice sia demandato solo alla sua quantificazione, esonerando la vittima delle molestie dalla necessità di provarlo”. Alla base di questa motivazione vi sono considerazioni che trascendono gli aspetti strettamente giuridici, arrivando a toccare in profondità il nucleo della dignità umana: “sembra al giudicante che richiedere alla vittima di fornire la prova della sussistenza di quel danno sia forse umiliante quanto gli atti che aveva in precedenza subiti».

# Quale tutela immediata per le vittime?

---

- Garanzia del posto di lavoro;
- Dimissioni per giusta causa con diritto alla Naspi;
- misure di flessibilità (part-time e diversa organizzazione dell'orario di lavoro);
- prolungamento congedo straordinario;
- trasferimento;
- informazione e formazione (garanzia di percorsi che siano volti a preservare la privacy)

# concludendo.....

---

Riconoscere che violenza e molestie sono **inaccettabili ed incompatibili** con la dignità del lavoro rappresenta un fondamentale punto di arrivo e di partenza, allo stesso tempo, per riflessioni ed interventi degli interpreti e degli operatori del nostro ordinamento nel quale fanno sempre da faro i fondamentali precetti costituzionali.

In conclusione, il monito è quello di porre sempre più lo sguardo alla tutela della salute e della sicurezza della persona che lavora, intesa nella sua dimensione più ampia, nella sua accezione cioè del benessere fisico e psicologico, in linea del resto con la nozione di salute adottata dalla Organizzazione mondiale della sanità. Le molestie sessuali ledono la dignità della persona e, quindi, la salute intesa nell'attuale accezione bio-psico-sociale