

Avv. Rodolfo Rosso

Introduzione

Molestie e violenza sulle donne – Il ruolo delle imprese e del datore di lavoro

Premessa

Le molestie sessuali sono espressamente previste dal Codice delle pari opportunità (art. 29 Dlgs. 198/2006 e succ. modif.)

Oltre a considerare tali atti come discriminatori si precisa anche (comma 3 ter) 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".

L'art. 2087 c.c. stabilisce che l'imprenditore deve adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Giurisprudenza

La giurisprudenza è intervenuta in vari casi di molestie, giungendo a legittimare anche il licenziamento disciplinare.

Recentemente Cass. 23295/2023, ad esempio, ha confermato la decisione dei giudici di merito che avevano considerato giusta causa di licenziamento il comportamento di un uomo che aveva rivolto allusioni verbali e fisiche a connotato sessuale nei confronti di una collega da poco assunta.

Cass. 25977/2020 ha affermato che il licenziamento può considerarsi sorretto da giusta causa e misura proporzionata in caso di molestia sessuale in quanto tali requisiti vanno esaminati in base ai valori esistenti nella realtà sociale, che posso anche essere mutevoli.

Il Tribunale di Verona (sentenza n. 317 del 18.5.2021) ha chiarito che ai fini della giusta causa di licenziamento la molestia non deve necessariamente essere integrata da un "atto finale" in forma fisica, potendo bastare espressioni anche verbali indesiderate idonee a ledere la dignità della vittima-destinataria.

Ancor più esplicitamente Trib. Roma 23.1.2024 n. 791: Ai fini dell'integrazione di una molestia sessuale, sanzionabile con il licenziamento, non è necessario che la condotta determini un contatto fisico con la vittima, né tanto meno è necessario che si tratti di zona erogena, così come non si richiede alcuna forma di violenza o minaccia, versandosi, in tale ultima evenienza, nella ben più grave fattispecie della violenza sessuale. Le molestie prescindono dall'intenzione soggettiva del molestatore: la condotta indesiderata del molestatore integra le molestie sessuali anche con il raggiungimento del solo effetto di

violare la dignità del destinatario e di creare un clima degradante, umiliante o offensivo nei suoi confronti. Non è necessario che le molestie producano l'effetto di far temere che le espressioni verbali o non verbali possano essere seguite da effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale.

Le molestie sul luogo di lavoro sono state considerate giusta causa di dimissioni (v. Trib. Milano 8.2.2023 n. 59).

Le sentenze in materia chiariscono anche che, ai fini della qualificazione come "giusta causa" di licenziamento della molestia sessuale, non è rilevante il fatto che il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o il codice disciplinare aziendale non prevedano espressamente tale ipotesi.

Sotto il profilo penalistico, le molestie sessuali possono concretizzare il reato di molestie di cui all'articolo 660 cod. pen., ovvero di atti persecutori (o stalking) di cui all'articolo 612-bis cod. pen. (Cass. 32770/2024).

Interessante è anche la decisione della Corte di App. di Torino 12.11.2021 n. 619, che ritiene non rilevante nel procedimento disciplinare l'indicazione del soggetto molestato: "La mancata indicazione dei nominativi delle colleghe offese da una condotta configurante molestia sessuale non giustifica di per sé sola l'annullamento del licenziamento per genericità della contestazione, dovendo il giudice considerare, al di fuori di schemi rigidi prestabiliti, se al lavoratore erano state fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare i fatti nella loro materialità, tenendo conto del contesto e verificando in concreto se la mancata indicazione dei nominativi delle colleghe molestate avesse effettivamente determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati tale da pregiudicare in concreto il diritto del lavoratore a difendersi".

Recentemente è stato riconosciuto il risarcimento del danno ad un lavoratore perché il datore di lavoro non era intervenuto in un fenomeno di "straining", cioè di disagio provocato da uno stress nell'ambito lavorativo, anche non costituente mobbing (Cass. 29101/2023).

Licenziamento e comportamenti extralavorativi

Può essere licenziato per giusta causa chi maltratta la moglie. Così ha deciso la Cassazione con la sentenza 31866 pubblicata l'11 dicembre del 2024. È dunque sorretto da giusta causa il provvedimento espulsivo adottato a carico del lavoratore condannato in sede penale anche se si tratta di una condotta extralavorativa.

Secondo la Corte, il lavoratore è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta, ma anche, quale obbligo accessorio, a tenere una condotta pure nel privato tale da non ledere gli interessi morali oltre che materiali del datore o da compromettere il rapporto fiduciario che deve sussistere con il datore. Tali condotte, se connotate da caratteri di gravità, possono anche determinare la sanzione espulsiva (nella specie si trattava di fatti accertati con sentenza penale passata in giudicato).

Ove risulti provata la sussistenza dei fatti storici connotati da forte disvalore sociale (si vedano ad esempio Cassazione civile, sentenza 26932 del 17 ottobre 2024, in tema di violenza sessuale commessa da un docente in contesto non lavorativo; ordinanza 12098 del 6 maggio 2024, condanna per associazione a delinquere per spaccio di stupefacenti; sentenza 35066 del 14 dicembre 2023, in caso di molestie in ambito extraprofessionale) la condotta può avere rilevanza anche nell'ambito lavorativo.

In passato, anche recente, l'orientamento era molto più restrittivo: le condotte tenute dal lavoratore nell'ambito della sua vita privata non rilevavano in linea di massima rilievo nel rapporto lavorativo, eccettuati i casi in cui tali comportamenti avessero comunque attinenza con l'attività lavorativa e

fossero idonei a scuotere il vincolo fiduciario (Cassazione 5 sentenza 21958 del 10 settembre 2018 che ha escluso la legittimità del licenziamento intimato a un uomo accusato di maltrattamenti in famiglia).

Normativa

Oltre al già citato Dlgs. 198/2006:

- Legge 4/2021, in vigore dal novembre 2022, che ratifica in Italia la Convenzione ILO OIL 190/2019, prima norma internazionale definita per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro)
- Legge 162/2021 che ha introdotto lo strumento della certificazione della parità di genere
- Legge n. 12 del 9/2/23 che istituisce la Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere
- Dlgs. n. 24/2023 nuova disciplina del Whistleblowing
- Linee Guida ANAC su Whistleblowing adottate con delibera del 12 luglio 2023
- Accordo Confindustria/OO.SS. 25 gennaio 2016
- Direttiva 2024/1385 (da recepire entro il 14 giugno 2027).

Strumenti preventivi nel rapporto di lavoro

L'articolo 28 del Dlgs. 81/2008 "Oggetto della valutazione dei rischi" regola l'obbligo di valutazione di tutti i rischi specificando che:

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche⁶³ impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti

Ampliato il campo di applicazione dell'art 28 oltre lo stress lavoro correlato, introducendo nuovi profili di comportamenti organizzativi / individuali lesivi nei confronti di lavoratori sul posto di lavoro che possono avere impatti anche gravi sulla loro salute psicofisica ed in particolare: le molestie, la violenza, le discriminazioni e diseguaglianze di genere, il mobbing, lo straining.

Queste nuove tipologie di reato e la loro possibilità di accadimento sul posto di lavoro devono essere valutate nel DVR e prevenute in quanto possono costituire profilo di colpa organizzativa.

- Garantire un ambiente sicuro e rispettoso
- Prevenire e contrastare comportamenti molesti
- Adottare procedure di segnalazione e intervento

In questo contesto, oltre che all'art. 2087 c.c., occorrerà fare riferimento anche al principio del "ragionevole accomodamento" che – nato in ambito europea per la tutela dei disabili ed oggi riconosciuto anche a livello organizzativo e sindacale – potrebbe probabilmente, se ben utilizzato, costituire un mezzo di intervento anche in azienda, utile a bilanciare diverse esigenze.