

Rischio psicosociale

# Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: prevenzione e tutela

Annalisa Rosiello - Avvocata giuslavorista in Milano

## Premessa

Le molestie sessuali rappresentano una gravissima forma di patologia nei rapporti di lavoro. Esse offendono valori e beni primari, salvaguardati fin dai primi articoli della nostra Costituzione: la dignità, la libertà personale e sessuale, la salute. Spesso compromettono la tenuta dello stesso lavoro per la persona che le subisce; questo accade soprattutto nei casi in cui le molestie vengono perpetrate da chi riveste un ruolo apicale o comunque un ruolo superiore nella catena gerarchica rispetto alla vittima e l'azienda non interviene tempestivamente a contrastare le condotte e a rimuoverne gli effetti.

Le molestie sessuali, in una percentuale elevatissima di casi, non vengono né segnalate né denunciate. Secondo un'indagine ISTAT condotta nel 2016 le donne (1) che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro sono circa un milione e mezzo. Rappresentano l'8,9% delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione. Nei tre anni precedenti all'indagine, ovvero fra il 2013 e il 2016, hanno subito questi episodi oltre 425.000 donne (il 2,7%).

Sempre stando all'indagine citata, questi ricatti sono vissuti in silenzio: quando una donna subisce un ricatto sessuale, nell'80,9% dei casi non ne parla con nessuno sul posto di lavoro; un dato in linea con quello rilevato nel 2008-2009 quando questa percentuale era dell'81,7%. Solo il 15,8% di chi ha dichiarato di avere subito un ricatto sessuale, nel corso della vita, ha affermato di avere confidato l'accaduto: l'8,2% ne ha parlato con i colleghi, il

4,1% si è rivolto al datore di lavoro. Quasi nessuna ha denunciato il fatto alle Forze dell'Ordine: solo lo 0,7% delle vittime di ricatti nel corso della vita (l'1,2% negli ultimi tre anni). Un dato che si riduce ulteriormente se si considera chi ha poi effettivamente firmato un verbale di denuncia: il 77,1% di chi ha dichiarato di essersi rivolto alle forze di polizia. Le motivazioni più frequenti per non denunciare il ricatto subito nel corso della vita sono la (ritenuta) scarsa gravità dell'episodio (27,4%) e la mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine o la loro impossibilità di agire (23,4%) (2). A queste motivazioni, dichiarate dalle persone intervistate, aggiungiamo le motivazioni di resistenza alla denuncia tratte dalla nostra esperienza: il timore di perdere il lavoro, la ritenuta impossibilità di dimostrare le molestie, il pudore, la vergogna o - infine, ma altrettanto importante - la scarsa consapevolezza dei confini del lecito e dei propri diritti.

Questi dati sono allarmanti e stridono col fatto che nel nostro Paese esiste da molto - oltretutto la normativa penale - anche una normativa giuslavoristica molto forte, di derivazione comunitaria, che pone al centro la persona vittima delle molestie con strumenti di tutela rigorosi e che contrasta anche le ritorsioni e la c.d. vittimizzazione. Nel prosieguo verranno analizzate più nel dettaglio.

## Le molestie sessuali nell'ordinamento giuslavoristico

Dal punto di vista giuslavoristico la normativa che reprime condotte di molestie, e segnatamente di molestie sessuali, è - come si diceva - molto incisiva.

(1) <https://www4.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>. Le vittime di molestie sono in larga percentuale donne e gli autori delle molestie a sfondo sessuale risultano in larga prevalenza uomini: lo sono nei confronti del 97% delle vittime donne e dell'85,4% delle vittime uomini. Per questa ragione nel presente contributo si fa frequentemente riferimento alle molestie sessuali parlando di vittime di genere femminile. Chiaramente gli stessi principi qui sintetizzati valgono anche se le molestie vengono subite da lavoratori di genere maschile.

(2) Fonte: <https://www4.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>. Secondo questa indagine, peraltro, tra coloro che hanno subito i ricatti nel corso della vita e hanno risposto al quesito, il 33,8% delle donne ha cambiato volontariamente lavoro o ha rinunciato alla carriera, il 10,9% è stata licenziata o messa in cassa integrazione o non è stata assunta.

La Direttiva CEE n. 2002/73 ha inserito le molestie sessuali tra le condotte discriminatorie, prevedendo una specifica definizione che va ad aggiungersi a quelle di discriminazione diretta e indiretta per motivi legati al genere e le molestie morali per motivi legati al genere o “*mobbing* di genere” (v. art. 2 Direttiva). Tali definizioni sono state fedelmente recepite all’interno del Codice delle Pari Opportunità, costituito dal D.Lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni. Più precisamente sono state recepite all’interno degli artt. 25 e 26.

Relativamente alle molestie di tipo morale, si ricorda (3) che sono integrate da 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” (art. 26, comma 1). Si pensi, per esempio, al caso della lavoratrice che al rientro dalla maternità, anziché essere supportata nelle proprie esigenze di conciliazione viene ostacolata, marginalizzata, gravemente demansionata o sottoposta ad azione di *mobbing* perché ritenuta meno disponibile e produttiva.

Molto simile a quella appena riportata, con riguardo alla descrizione degli effetti sulla persona e sul contesto lavorativo, è la definizione di molestie sessuali. Il comma 2 dell’art. 26 le descrive come “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”.

La definizione di molestie sessuali, al pari di quella di molestie “moralì”, esprime un profilo oggettivo, in termini di attuazione di un comportamento oggettivamente indesiderato, e un profilo soggettivo, essendo volta a perseguire il comportamento che ha lo scopo o l’effetto di ledere la dignità della persona. In ragione di tale ultima caratteristica la molestia - sia di genere che sessuale - si può configurare anche quando non sia

ravvisabile un’intenzionalità dell’autore e attraverso ogni ipotesi di condotta, purché indesiderata. In sostanza l’elemento soggettivo, per l’autore della molestia, non assume alcuna rilevanza in relazione alla concreta configurabilità della fattispecie; questa infatti può sussistere anche nel momento in cui l’autore della condotta denunciata ritenga che la stessa non costituisca né una forma di molestia, né una forma di molestia a carattere sessuale (4).

Con riguardo alla configurazione della fattispecie concreta, si è esaminata una vasta casistica dei comportamenti che possono integrare la fattispecie delle molestie sessuali: si va dagli apprezzamenti allusivi, alle battute a sfondo sessuale, dagli inviti a cena insistenti e indesiderati alle telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale, dalle proposte di approccio, ai gesti osceni, all’approccio tramite baci o toccamenti anche in parti intime. Molestie possono altresì essere integrate dall’invio di messaggistica *mail* o tramite *social media*, telefono e *whatsapp* di contenuti, foto o video dal contenuto pornografico, osceno o comunque esplicito.

Può anche accadere che dalla mancata condiscendenza alle richieste di carattere sessuale del superiore gerarchico consegua una pressione psicologica e una sistematica opera di boicottaggio del lavoro svolto nei confronti della vittima; queste condotte, esemplificativamente, possono consistere in irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamento, marginalizzazione, arresto della carriera fino ad arrivare a licenziamento pretestuoso.

Tali condotte sono qualificate, al pari delle molestie, come discriminazione. L’art. 26, comma 2-bis, stabilisce infatti che sono considerati altresì discriminatori “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 essersene sottomessi”.

In taluni di questi casi la situazione di molestia può proseguire anche nella vita privata della persona; si

(3) V. A. Rosiello-M. Serra, “SLC, mobbing e gli altri ‘malanni’ del lavoro e dell’organizzazione”, in questa *Rivista*, 2017, 10, 469.

(4) V. Trib. Milano, sent. 3 novembre 2009, est. Greco, confermata da Cda Milano, 20 dicembre 2010, n. 1044, est. Curcio. Nello specifico caso, le condotte accertate, concretatesi (per quanto riguarda specificamente l’ipotesi di “molestie”) in apprezzamenti sull’abbigliamento e sulla “moralità” della lavoratrice, in approcci o tentativi di approccio respinti e in conseguente accanimento sono state ricondotte - correttamente - al disposto dell’art. 26, D.Lgs. n. 198/2006; ne è valso ad escludere la condotta e la responsabilità del datore di lavoro, secondo il Tribunale, il fatto che i convenuti (il legale rappresentante della società e il figlio, autore degli apprezzamenti molesti) li ritenessero semplicemente “atti scherzosi e giocosi”: coerentemente con la norma il rilievo è posto solo sulla percezione che di tali atti ha la vittima delle

molestie, quindi sulla nozione oggettiva di “comportamento indesiderato”. L’elemento psicologico dell’autore delle condotte moleste, pertanto, non riceve alcuna valorizzazione, posto che la condotta è considerata da un lato nella sua connotazione soggettiva ed oggettiva, senza che assuma importanza il fatto per cui l’autore delle condotte non avrebbe avuto intenzioni “moleste” né offensive: quello che rileva, ai fini dell’applicazione della disciplina, è la circostanza che tali condotte, che l’agente può anche qualificare come “neutre”, se non giocose, siano indesiderate e idonee a ledere la dignità della vittima; secondo la sentenza qui citata, infatti, lo specifico contenuto di commenti del datore di lavoro circa l’abbigliamento della ricorrente e la valutazione di essi associata circa la dubbia moralità della ricorrente stessa qualifica gli apprezzamenti quali “atti di molestia sessuale”, avendo gli effetti propri indicati dall’art. 26, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006.

parla di *stalking* occupazionale, intendendosi per tale una forma di *stalking* in cui l'effettiva attività persecutoria si esercita nella vita privata della vittima, ma la cui motivazione proviene invece dall'ambiente di lavoro, dove lo *stalker* ha realizzato, subito o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o *mobbing*. Sono i casi, ad esempio, in cui il rifiuto di *avances* non viene accettato dal datore di lavoro, dal superiore gerarchico o dal collega della vittima, la quale comincia ad essere subissata di telefonate, messaggi, *whatsapp* anche dopo l'orario di lavoro, o pedinata nel tragitto casa-lavoro, seguita in ogni spostamento, subendo un pregiudizio per le sue abitudini di vita associato a sofferenza psichica o paura per la propria incolumità (5).

### Le molestie sessuali nell'ordinamento penale

Le molestie sessuali, così come lo *stalking* occupazionale, sono regolamentate anche dalla normativa penale. Le condotte maltrattanti e moleste ai danni dei lavoratori sono punite, oltretutto ai sensi dell'art. 612-bis (atti persecutori-*stalking* (6)), anche dagli artt. 609-bis (violenza sessuale (7)) e 572 (maltrattamenti contro familiari e conviventi) del nostro Codice penale.

In particolare, mentre l'art. 609-bis trova applicazione senza difficoltà anche per gli abusi commessi nei contesti lavorativi, l'art. 572 - pensato dal legislatore per lo più per il caso dei maltrattamenti "in

famiglia" - viene esteso ai maltrattamenti posti in essere nei luoghi di lavoro se ricorrono (oltre alla condotta oggettiva) anche determinati requisiti individuati dalla giurisprudenza della Cassazione (tra cui il carattere della "parafamiliarità" nel rapporto lavorativo, la posizione di autorità del soggetto maltrattante nei confronti della vittima, ecc.) (8).

### La normativa prevenzionistica

Con riferimento a tali temi, così come riguardo alle molestie o *mobbing* di genere, merita uno specifico richiamo, oltre a tutta la normativa già sopra citata, anche a quella in tema di sicurezza.

La principale norma prevenzionistica che viene richiamata in questi casi resta l'art. 2087 cod. civ.: l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica ma anche la personalità morale dei dipendenti; tale obbligo di protezione impone al datore di lavoro, cui sia stato in qualsiasi modo segnalato il compimento di molestie sessuali nell'ambito dell'impresa, di intervenire, adottando tutte le misure, anche di natura disciplinare e organizzativa, necessarie a garantire la tutela dei dipendenti (9).

Alla norma di carattere generale si va ad aggiungere il D.Lgs. n. 81/2008 (TUSL) che all'art. 28 precisa come i rischi da valutarsi sono "tutti" quelli che si profilano non necessariamente a causa dell'attività lavorativa, ma che si occasionano durante l'attività lavorativa; tra questi - come emerge chiaramente

(5) H. Ege, *Oltre il mobbing: Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2005, pag. 109 ss.

(6) Si veda ad esempio Cass. pen., sez. V, 19 luglio 2017, n. 35588, sent., che decide sul caso di una lavoratrice, dipendente di un Ente locale e vittima di atti persecutori (*stalking*) da parte del proprio superiore gerarchico, anche fuori dall'orario e dal luogo di lavoro. L'imputato esercitava nei confronti della persona offesa compiti di direzione, vigilanza e controllo, dei quali abusava in ogni momento della giornata, al fine di ottenere contatti con la dipendente, fino a farla sprofondare in un grave stato depressivo e di paralizzante prostrazione. Tali poteri direttivi, oltre a consentire all'imputato la possibilità di accesso illimitato al luogo di lavoro della dipendente, attribuivano efficacia autoritativa anche alle condotte persecutorie realizzate fuori dall'orario o dal luogo di lavoro, rendendo "l'assedio" sofferto dalla persona offesa sempre più pervasivo e soffocante. La Corte di cassazione, dopo aver confermato la condanna dell'autore dello *stalking*, ha postulato i requisiti per il riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro, in quel caso la Pubblica amministrazione, ovvero la connessione tra il fatto dannoso del dipendente (autore dello *stalking*) e le mansioni da questi espletate nell'ambito del rapporto di lavoro (cosiddetto rapporto di "occasionalità necessaria"). Con la pronuncia sopra richiamata, la Cassazione ha affermato la sussistenza del rapporto di "occasionalità necessaria" tra il reato e le mansioni svolte, anche in riferimento alle condotte realizzate dal superiore gerarchico (e *stalker*) fuori dall'orario di lavoro, quali, ad esempio, le condotte realizzate in pausa pranzo o

furori dall'orario di lavoro, in quanto "l'esercizio delle funzioni pubbliche ha comunque agevolato la produzione del danno in capo alla persona offesa". In buona sostanza, la Corte ha riconosciuto che l'autorità conferita all'imputato dal proprio ruolo di superiore gerarchico ricoperto nell'ambito dell'Amministrazione in questione, ha costituito il presupposto essenziale della condotta persecutoria oggetto di contestazione.

(7) Cass. pen., sez. III, 20 marzo 2019, n. 30914.

(8) Cass. pen., sez. VI, 20 marzo 2018, n. 36802. La sentenza citata conferma l'orientamento prevalente, affermando che le molestie sessuali e le prevaricazioni poste in essere sul luogo di lavoro in danno di lavoratori sono riconducibili nella fattispecie di maltrattamenti prevista dall'art. 572 cod. pen. qualora il rapporto interpersonale sia caratterizzato dal requisito della para-familiarità, avuto riguardo non semplicemente al numero dei dipendenti dell'azienda, alla durata del rapporto di lavoro, alla reiterazione del condotte discriminatorie nei confronti dei soggetti ed alla reazione delle vittime, bensì alle dinamiche relazionali intercorrenti fra i lavoratori ed il datore di lavoro, nonché all'esistenza o meno di una condizione di soggezione e subalternità delle vittime suddette. (Nella fattispecie, l'autore delle vessazioni era il capofficina).

(9) Per tutte v. Cass. civ., sez. lav., 22 marzo 2018, n. 7097, sent.: 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, è chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 cod. civ.

anche dal dato statistico sopra riportato - rientrano la violenza, le discriminazioni, le molestie e anche lo *stalking*, e devono essere valutati e contrastati adeguatamente “ovunque” l’attività venga resa (10). Ancora, il datore di lavoro deve valutare i rischi sulla base di quelli “potenzialmente presenti” e, soprattutto, la valutazione dei rischi non può essere generica, così come non possono essere generiche le relative misure di prevenzione individuate (11).

Ne consegue, dunque, che in sede di compilazione del DVR il datore di lavoro è tenuto a considerare anche tutti quegli elementi che, seppur estranei alla prestazione lavorativa in senso stretto, possano comunque influire sulla salute e sicurezza del lavoratore; qualora non ponga in essere questa attività valutativa e di contrasto, si configura un inadempimento e la sua diretta responsabilità nel caso in cui il rischio si trasformi in realtà e, quindi, in danno per la lavoratrice.

Questo dovere imposto in capo al datore di lavoro è stato inoltre stato potenziato della legge n. 205/2017 (c.d. Legge di Bilancio 2018), che ha peraltro anche rimarcato il ruolo delle organizzazioni sindacali in questo ambito; a mente della richiamata disposizione (art. 1, comma 218) “i datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell’art. 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”.

Ancora una volta, quindi, è evidente come le misure da adottarsi non possano limitarsi alle modalità del lavoro ma vadano riferite all’ambiente tutto, proprio perché i rischi non possono circoscriversi alla prestazione lavorativa, ma al contesto generale in cui questa viene svolta.

Si rammentano, infine, tra le varie fonti interne, comunitarie e internazionali, l’Accordo quadro del

2004, secondo cui “la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali”, e come chiarito dal Codice di Condotta allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE “le molestie sessuali guastano l’ambiente di lavoro e possono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono. L’ansia e lo stress provocati da abusi di questo genere causano assenze per malattia, una minore efficienza o un allontanamento dal posto di lavoro e la ricerca di un nuovo impiego”.

Riteniamo per questo di primaria importanza svolgere un’adeguata azione di prevenzione e di contrasto alle molestie in tutti i luoghi di lavoro, con la collaborazione dei vari soggetti indicati dalla normativa e con lo studio delle più adeguate misure in base al contesto; tra quelle più importanti la formazione sulla lettura dei fenomeni, formazione che deve riguardare in primo luogo il *management*.

### Gli oneri di allegazione e prova

I dati allarmanti dell’ISTAT, sia sul piano delle molestie registrate, che su quello del silenzio e dell’omessa denuncia, come detto sono frutto, troppo spesso, di convinzioni non corrette relative alle difficoltà probatorie. Il ritenere che “è la mia parola contro la sua” frena moltissime iniziative di lavoratrici che subiscono molestie, le quali invece dovrebbero essere meglio informate, anche nella fase prevenzionistica, in merito all’alleggerimento degli oneri probatori in caso di molestie sessuali (così come in caso di discriminazioni); la prova per presunzioni è senza dubbio quella più utilizzata in tali fattispecie. Deve, infatti, considerarsi che spesso i comportamenti molesti vengono posti in essere in segreto, senza la possibilità che alcuno possa o voglia confermare i fatti per percezione diretta (testimonianza c.d. oculare).

E la prova per presunzioni (precise e concordanti, anche non gravi) è sancita dall’art. 40, D.Lgs. n. 198/2006 che introduce, nell’ambito delle controversie aventi oggetto l’accertamento di condotte discriminatorie e/o di molestie (posto che queste sono equiparate alle discriminazioni fondate sul genere), un regime probatorio agevolato: per la persona sarà sufficiente allegare elementi idonei a fondare quanto meno una presunzione dell’esistenza delle condotte

(10) Per esempio dovere eseguire le prestazioni in orario tardo-serale o mattutino, quando i locali dell’impresa sono vuoti, oppure, dover raggiungere un parcheggio in orario tardo-serale e notturno, in contesto isolato, espone evidentemente a un rischio di aggressione, che sussiste proprio in ragione della prestazione resa di notte o in orari non centrali. Queste situazioni vanno adeguatamente considerate dal datore di lavoro e vanno messe in campo le

più adeguate misure di prevenzione di situazioni moleste o di *stalking*.

(11) A. Rosiello, *La sottile linea di confine tra violazione della normativa in materia di sicurezza e discriminazione quando si è in presenza di gruppi di lavoratori soggetti a rischi particolari*, in *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell’era del diritto del lavoro derogabile*, O. Bonardi (a cura di), Roma, 2018. pag. 288 ss.

stesse; grava invece sul datore di lavoro l'onere della prova circa la insussistenza delle molestie e delle discriminazioni ovvero della sua assoluta ignoranza delle stesse (12).

L'equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere, sancita in via generale dall'art. 26, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006, secondo la giurisprudenza costante deve estendersi anche al regime probatorio previsto dall'art. 40 dello stesso decreto, secondo cui qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto (desunti anche da dati di carattere statistico) idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, l'onere della prova spetta al convenuto che deve dimostrarne l'insussistenza. Tale estensione si giustifica sia per l'assenza di deroghe al principio generale, sia per la configurabilità in caso di molestie del *tertium comparationis* nel trattamento differenziale negativo rispetto ai lavoratori del diverso genere che non patiscono le medesime condotte (13).

Le presunzioni (artt. 2727-2729 cod. civ.) sono la conseguenza che il giudice trae da un fatto noto per risalire a un fatto ignoto. Il regime della prova presuntiva è stato adottato dal legislatore in tema di discriminazione sessuale e trova applicazione anche in caso di licenziamento determinato da motivo discriminatorio, imponendo al datore di lavoro una inversione dell'onere della prova. A tale proposito la giurisprudenza ha indicato alcuni elementi indiziari di molestie sessuali, quali ad esempio: uscita dall'ufficio con vesti in disordine, crisi di pianto scoppiate subito dopo i fatti illeciti, confidenze ad un'altra persona nell'immediatezza del fatto, conoscenza di precedenti episodi posti in essere dal medesimo soggetto, e così via.

Elemento presuntivo o indiziario forte è, in particolare, la perpetuazione di condotte moleste nei

confronti di diverse lavoratrici; in un caso portato innanzi al Giudice due lavoratrici, con separati ma coordinati ricorsi, hanno accusato l'ex datore di lavoro, in proprio e quale rappresentante di una s.r.l. unipersonale, di aver posto in essere nei loro confronti ripetute *avances* verbali e anche fisiche. È risultato da testimonianze e registrazioni di altre lavoratrici che queste erano state vittime di comportamenti analoghi. Il giudice ha ritenuto quindi acquisiti elementi precisi e concordanti di carattere statistico, idonei a far ritenere provate, in mancanza di attendibili contestazioni e prove di segno opposto da parte dei convenuti, le dedotte molestie sessuali (14).

Anche la Cassazione su questo punto conferma la rilevanza degli elementi presuntivi o indiziari, affermando che, con riguardo alle molestie sessuali, l'equiparazione alle discriminazioni di genere enunciata nell'art. 26, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006 "si estende al regime probatorio presuntivo ex art. 40 del medesimo decreto". (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione del giudice di merito che aveva valorizzato le deposizioni testimoniali corroborate dalla prova statistica, individuata nel serrato *turn over* tra le giovani dipendenti che, dopo breve tempo dall'assunzione, si dimettevano senza apparente ragione) (15).

### Le fonti di responsabilità per il molestatore e il datore di lavoro e i danni risarcibili

Gli strumenti utilizzati dal giudice per accordare protezione alle vittime di molestie sessuali sono molteplici e sono stati già richiamati: la prevalente giurisprudenza, principalmente di merito, ha statuito che se il datore era a conoscenza o doveva ragionevolmente sapere delle molestie e non è intervenuto per far cessare tali

(12) V. Trib. Milano, sez. lav., 19 febbraio 2010, n. 793, est. Mennuni: Con il ricorso introduttivo veniva chiesto l'accertamento delle condotte in capo al superiore gerarchico di molestie tanto gravi in quanto attuate non solo sul luogo di lavoro, ma portate altresì nella sfera privata della vittima, con telefonate sull'utenza privata, appostamenti sotto casa o alle fermate dei mezzi pubblici. La responsabilità della società datrice di lavoro, in questo caso, non è stata accertata solo perché intervenuto il fallimento della stessa e per il conseguente stralcio della posizione della società datrice di lavoro. La sentenza citata, che pure non accoglie la ricostruzione delle condotte descritte in termini di *stalking* (cioè in quanto fattispecie introdotta nell'ordinamento con legge successiva al deposito del ricorso), ritiene sufficientemente provate le condotte di molestie e di molestie a carattere sessuale: la sussistenza della responsabilità del molestatore (Presidente della società) in questo caso è stata affermata sulla base di una testimonianza diretta e di testimonianze attendibili e concordanti, benché *de relato*, che hanno riferito sia i racconti della ricorrente che il peggioramento dell'umore (la stessa spesso piangeva sul luogo di lavoro, e questo è stato considerato e valorizzato quale elemento presuntivo a conferma delle condotte di molestie).

Inoltre la sentenza pone l'accento, seppur implicitamente, sulla sopra descritta nozione soggettiva in capo alla vittima delle molestie: in particolare afferma che il ruolo di "segretaria personale" dell'autore delle condotte, in capo alla ricorrente, non legittimava "l'inseguimento continuo" che "appare esagerato e non giustificato da ragioni di lavoro". Il Giudice ritiene quindi provate le condotte moleste sulla base delle presunzioni dell'esistenza dei fatti qualificati come discriminatori ex art. 40, D.Lgs. n. 198/2010 al fine dell'accertamento e della dichiarazione della responsabilità contrattuale del convenuto in ordine ai danni subiti dalla ricorrente.

(13) Cass. 15 novembre 2016, n. 23286, Pres. Venuti Est. Manna, in *Lav. nella giur.*, 2017, pag. 133, con commento di F. Di Noia.

(14) Trib. Pistoia 8 settembre 2012, Giud. Tarquini, in *Riv. It. Dir. lav.*, 2013, pag. 25 con nota di Riccardo Del Punta, "Un caso esemplare di molestie sessuali sul lavoro". In senso analogo, v. Cass. 19 maggio 2010, n. 12318, Pres. Vidiri Est. Ianniello, in *D&L* 2010, pag. 800, con nota di Ilaria Mazzurana, "La prova delle molestie sessuali sul luogo di lavoro e i danni risarcibili".

(15) Cass. civ., sez. lav., 15 novembre 2016, n. 23286, cit.

condotte, egli non possa esimersi da responsabilità ex art. 2087 cod. civ., da cui deriva il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale per il lavoratore, data la natura costituzionale dei beni lesi. In aggiunta all'art. 2087 cod. civ. viene richiamata la normativa che abbiamo qui esaminato, e in particolare l'art. 26 ss., TU n. 198/2006 (16). Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, l'obbligo di risarcire i danni grava cumulativamente e solidalmente sia sull'autore del fatto lesivo sia sul datore di lavoro (17).

In una interessante sentenza del Tribunale di Milano (18), il Giudice - accertata attraverso elementi indiziari precisi e concordanti la conoscenza o conoscibilità delle condotte di molestia sessuale - ha statuito: "a fronte di tali conoscenze nessuno" (dei vertici) "ha ritenuto tuttavia di intervenire e di attivare i canali idonei a impedire all'autore delle condotte di proseguire nella sua attività di molestatore. La società si deve pertanto ritenere responsabile al pari dell'autore delle condotte moleste delle conseguenze civili che sono conseguite per la ricorrente (lavoratrice somministrata) dal comportamento tenuto da quest'ultimo, giusta la previsione di cui all'art. 23, D.Lgs. 276/2003, comma 5 (il quale prevede che "l'utilizzatore osserva altresì nei confronti del medesimo prestatore tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile della violazione degli

obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi") e all'art. 2087 c.c., tenuto conto che il comportamento dell'autore delle molestie e lo sfruttamento della sua posizione di superiore gerarchico è resa possibile proprio dal suo rapporto di lavoro con la società. Ma il titolo di responsabilità è di natura contrattuale anche quando all'autore delle condotte il quale, nella sua qualità di superiore gerarchico del lavoratore e quindi di preposto di quella - si è assunto una pluralità di obblighi di sorveglianza e di informazione circa la sicurezza e la prevenzione infortuni e malattie professionali, e ha quindi obblighi di natura contrattuale diretti nei confronti dei lavoratori a lui sottoposti, giusta la previsione di cui all'art. 19 D.Lgs. n. 81/2008, obblighi che ha violato essendo il diretto autore di fatti che hanno posto in pericolo la salute della ricorrente".

Con riferimento alla tutela risarcitoria, la giurisprudenza ha accordato alla vittima di molestie sessuali il diritto al risarcimento di tutti i tipi di danno, compresi quelli non patrimoniali, nelle varie componenti di danno biologico, morale ed esistenziale.

In fattispecie di molestie sessuali, la liquidazione equitativa del danno non patrimoniale può avvenire sulla base di criteri riferiti esplicitamente, per ciò che riguarda il c.d. danno morale da reato, alla odiosità della condotta lesiva, connessa allo stato

(16) Trib. Firenze, 20 aprile 2016, statuisce che lavoratrice che subisce molestie sessuali e si dimette per giusta causa ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed al risarcimento dei danni inerenti alla sua salute ed alla sua personalità morale; in particolare la sentenza statuisce: "In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la società è tenuta al risarcimento del danno biologico per inabilità temporanea e permanente e del danno non patrimoniale da discriminazione in ragione del sesso", per la mancata adozione di iniziative di prevenzione e repressione da parte della società (nonostante gli obblighi di cui all'art. 2087 cod. civ. e al D.Lgs. n. 198/2006). Il Trib. di Firenze era stato chiamato a pronunciarsi sul caso di una lavoratrice costretta a dimettersi per giusta causa in seguito a continui episodi di molestie sessuali subite da parte del padre della rappresentante legale dell'azienda presso cui lavorava, culminati in un tentativo di aggressione. Nello specifico, il soggetto in questione aveva attuato nei confronti della lavoratrice comportamenti osceni, violenti e molesti sessualmente, accompagnati da linguaggio scurrile. La società datrice di lavoro non si era attivata al fine di prevenire e reprimere tali condotte, pur essendo a conoscenza; era, infatti, noto a tutti i dipendenti che le operaie venivano molestate e già in passato vi erano stati dei precedenti, anche penalmente sanzionati. Vengono, perciò, riconosciuti alla lavoratrice, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso per effetto della giusta causa di dimissioni, il risarcimento del danno biologico e del danno non patrimoniale da discriminazione in ragione del sesso, integrata (ex art. 26, comma 2, D.Lgs. n. 198/06) dalle molestie sessuali (v. artt. 25-26, D.Lgs. n. 198/2006, come novellato dal D.Lgs. n. 5/2010; art. 38, D.Lgs. n. 198/2006 e Cass., SS.UU. n. 26972/2008).

(17) V. Trib. Milano, 30 gennaio 2001, in *Riv. Critica del lavoro*, 2001, pag. 483, che così statuisce: "Nel luogo di lavoro, apprezzamenti allusivi, battute a sfondo sessuale, inviti a cena

tendenziosi, telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale, approccio tramite un bacio o proposte di approccio, sono qualificabili come molestie sessuali e come tali ledono la personalità, di cui la dignità personale è un attributo, dando luogo alla risarcibilità del danno in via equitativa; a tal fine debbono essere utilizzati come parametri durata, intensità e gravità dell'offesa, la posizione delle parti, le circostanze in cui l'offesa è arrecata. Anche il datore di lavoro, che posto a conoscenza della condotta del suo preposto, non abbia agito secondo gli obblighi a lui imposti dall'art. 2087 cod. civ. va condannato, in solido, al risarcimento del danno"; e ancora Trib. Pisa 12 ottobre 2001, in *Foro Toscano*, Toscana Giur., 2002, pag. 63, che così statuisce: "Qualora un lavoratore tenda, con il proprio comportamento, a recare un danno a un collega e questa sua condotta integri la fattispecie di un reato e leda l'integrità psicofisica di quest'ultimo, sarà tenuto, ove sia accertata la sua responsabilità, a risarcire non solo il danno morale e quello biologico ma anche il danno alla personalità morale del lavoratore, fattispecie, quest'ultima, diversa e complementare alle prime due. Qualora, poi, il datore di lavoro, messo a conoscenza della situazione, non si adoperi a sufficienza per mettere fine al comportamento dannoso del proprio dipendente nei confronti dell'altro, risponderà in solido con quest'ultimo i danni causati, ad eccezione del danno morale (nella fattispecie è stato accertato come un lavoratore, sovraordinato ad una collega, le riservasse particolari 'attenzioni', sfociate in due episodi di molestie sessuali. Le circostanze erano note al datore di lavoro che non aveva, però, posto in essere misure idonee tali da tutelare la lavoratrice dai comportamenti del collega; tanto che, non ritenendo più sopportabile la situazione, la stessa è stata costretta a dare le dimissioni)".

(18) Trib. Milano, 12 agosto 2010, *Atanasio est.*, n. 3488, inedita a quanto consta.

di soggezione economica della vittima e, per quanto concerne il c.d. danno esistenziale, al clima di intimidazione creato all'interno dell'ambiente lavorativo dal comportamento del datore di lavoro e al peggioramento delle relazioni interne al nucleo familiare della lavoratrice in conseguenza di esso (19).

Sempre nella sentenza del Tribunale di Milano poc' anzi richiamata (20), il giudice ha ritenuto - con un passaggio molto significativo - quanto segue: "in questi casi il legislatore ha 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. Del resto appare difficile pensare che atti tanto umilianti per la persona che li subisca possano non provocare danni (siano essi di carattere biologico o esistenziale o morale); e 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 (si pensi alla necessità di dovere provare l'impatto che quegli atti abbiano avuto sulla sua libertà sessuale, sulla relazione coniugale o più in generale familiare)".

### Osservazioni conclusive

Le molestie sessuali rappresentano un grave *vulnus* per la persona, ma anche per l'organizzazione e per la collettività. Il fatto che vengano segnalate ancora poco non toglie nulla all'allarmante dato statistico e comunque alla realtà che ancora permea alcuni luoghi di lavoro.

È quindi compito del datore di lavoro, delle figure della sicurezza, del sindacato e dei lavoratori - ciascuno dal proprio spazio - valutare correttamente e prevenire simili fenomeni nelle forme più adeguate e nel rispetto della normativa, anche recente. Questa come abbiamo visto impone specifici obblighi di protezione e prevenzione, che passano anche dalla formazione e informazione sui fenomeni disfunzionali e in particolare sulle molestie sessuali.

Come abbiamo visto dalla casistica giurisprudenziale esaminata, qualora detti obblighi non dovessero essere rispettati, potrebbero verificarsi dei fatti gravi e nella vittima potrebbero ingenerarsi pesanti danni di tipo patrimoniale (*in primis* legati alla perdita del lavoro) e di tipo non patrimoniale, dei quali datore di lavoro e autore dei fatti sarebbero chiamati a rispondere in sede civile e penale.

### RIVISTA

## ISL Igiene & Sicurezza del Lavoro - I Corsi

**Mensile di aggiornamento giuridico e orientamento tecnico**

Periodicità: Mensile

Prezzo Abbonamento 12 mesi solo digitale, € 130



ISL - I CORSI è il mensile di formazione e approfondimento in tema di igiene e sicurezza del lavoro, diretto a tutti i professionisti del settore.

La rivista approfondisce gli argomenti di primo piano, alla luce delle più recenti novità legislative, attraverso un programma articolato per "lezioni".

Cod. 00094993

**Per informazioni o acquisti:**

- **On line:** [www.shop.wki.it](http://www.shop.wki.it)
- **Servizio Informazioni Commerciali**  
(Tel. 02.82476794 - fax 02.82476403)
- **Agente di zona**
- **Librerie professionali**

(19) Cass. 19 maggio 2010, n. 12318, Pres. Vidiri Est. Cit.

(20) Trib. Milano, 12 agosto 2010, Ananasio Est.