

# Stalking e molestie sessuali sui luoghi di lavoro

ANNALISA ROSIELLO

## Definizione

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono state oggetto di definizione normativa, in ambito giuslavoristico, dopo la Direttiva n. 2002/73, la quale ha fornito la definizione di molestie sessuali in aggiunta a quelle di discriminazione (diretta e indiretta) e di molestie o “mobbing di genere” (descrivendo queste ultime, lo si ricorda, come situazioni in cui 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 e offensivo; v. Rosiello, *Il mobbing di genere: definizione, interventi di tutela e fonti di responsabilità del datore di lavoro*, in *Pianeta lavoro e tributi* n. 16/2008).

Le molestie sessuali vengono descritte dalla direttiva menzionata come situazioni in cui 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, anche in tal caso così come nel *mobbing di genere*, un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

La definizione di molestia sessuale (così come quella di molestia morale) contempla una

nozione “soggettiva” di discriminazione, volta a perseguire il comportamento avente lo scopo di ledere la dignità della persona, e anche una nozione “oggettiva” espressa in termini di verifica di un dato comportamento oggettivamente indesiderato. In ragione di tale ultima caratteristica, la molestia, sia di genere (o mobbing di genere) che sessuale, si può configurare anche quando non sia ravvisabile un'intenzionalità dell'autore e attraverso ogni ipotesi di comportamento, purché sia indesiderato.

Il legislatore italiano, recependo le linee guida comunitarie, ha stabilito che sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ossia “*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*” (art. 2 comma 1 lett. c del D.lgs. n. 145/2005, ora trasfuso nel d.lgs. 11 aprile 2006, n° 198, o Codice delle Pari opportunità, all'art. 26, comma 2).

Da una parte, quindi, le molestie in senso lato sono caratterizzate da comportamenti motivati da ragioni riguardanti il genere (art. 26, comma 1°, D.lgs 198/06, cit.; v. Rosiello, *Il mobbing di genere*, cit.), mentre dall'altra le molestie ses-

suali, oggetto del presente contributo, consistono in comportamenti aventi come contenuto proprio il sesso.

La fattispecie di molestie sessuali a volte si associa ad una più generale situazione di aggressione psicologica del lavoratore o *mobbing*. Sono i casi in cui l'atteggiamento persecutorio tenuto nei confronti del lavoratore da parte del datore di lavoro o di altro collega o superiore gerarchico ha trovato origine nel rifiuto opposto alle *avances* o agli atteggiamenti a connotazione sessuale. La mancata condiscendenza alle richieste di carattere sessuale del superiore gerarchico è ripagata spesso da una pressione psicologica e da una sistematica opera di boicottaggio del lavoro svolto nei confronti della vittima, con frequente irrogazione di sanzioni disciplinari e conseguente arresto della carriera.

Nei casi più gravi tale situazione di molestia può proseguire anche nella vita privata della persona; si tratta in questi casi 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 (Ege, *Oltre il mobbing*,

\* Avvocato giuslavorista in Milano

*Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli ed., 2005, pag. 109 e segg.). Sono i casi, ad esempio, in cui il rifiuto di *avances* non viene accettato dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico della vittima, la quale comincia ad essere "tempestate" di telefonate anche dopo l'orario di lavoro, o peditata nel tragitto casa lavoro o seguita in ogni spostamento, subendo un pregiudizio alle sue abitudini di vita associato a sofferenza psichica o paura per la propria incolumità.

## Gli interventi di tutela

Già ben prima dell'entrata in vigore delle disposizioni richiamate, si è registrato un attivismo giudiziario in ordine alle tecniche di tutela del lavoratore o della lavoratrice (nella maggior parte dei casi) che subiscano comportamenti molesti quali quelli sopra esemplificati.

La giurisprudenza ha infatti svolto per lungo tempo un ruolo di supplenza rispetto al legislatore nell'elaborazione dei precetti giuridici e delle relative sanzioni, richiamandosi principalmente ai generali principi dell'ordinamento che tutelano la dignità e la libertà di autodeterminazione della persona umana.

Con riguardo alla configurazione della fattispecie concreta, si è esaminata una vasta casistica dei possibili comportamenti ora tipizzati, almeno in parte (come noto manca ad oggi sia una legge sul *mobbing* che una legge sullo *stalking*), dal legislatore: si va dagli apprezzamenti allusivi, alle battute a sfondo sessuale, dagli inviti a cena tendenziosi alle telefonate

continue con costanti ricadute sul piano sessuale, dalle proposte di approccio all'approccio tramite baci o toccamenti anche in parti intime.

La giurisprudenza, soprattutto di merito, ha svolto dunque una funzione di guida alla qualificazione giuridica delle molestie, procedendo attraverso un'analisi sulla gravità e sull'idoneità offensiva dei fatti addebitati alla luce dei diritti fondamentali della persona, come il diritto alla salute (art. 32 Cost.) e il diritto alla dignità umana (art. 41 Cost.).

## Le fonti di responsabilità per il molestatore e il datore di lavoro

Gli strumenti utilizzati dal giudice per accordare protezione alle vittime di molestie sessuali sono molteplici. Le opinioni di dottrina e giurisprudenza si sono orientate prevalentemente nel ricondurre le molestie sessuali poste in essere sul luogo di lavoro alla violazione dell'obbligo di sicurezza e di protezione dei lavoratori *ex art.* 2087 c.c. In particolare, considerato che tale norma tutela non solo l'integrità fisica, ma anche la "personalità morale" del lavoratore, l'applicazione in campo lavoristico del generale principio del *neminem laedere* fa assumere a tale principio la forma giuridica di un'autonoma obbligazione contrattuale in capo al datore di lavoro.

Sul punto 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 condotte, egli non possa esimersi

da responsabilità, da cui deriva il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale per il lavoratore, data la natura costituzionale dei beni lesi.

In base a tale orientamento, ai sensi dell'art. 2087 c.c. 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 noto 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.

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, come il danno biologico, morale ed esistenziale.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, l'obbligo di risarcire tali danni gravemente cumulativamente sia sull'autore del fatto lesivo sia sul datore di lavoro.

Nel caso in cui non si possa accertare che il datore di lavoro abbia violato gli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c., la giurisprudenza ritiene che lo stesso potrebbe essere ritenuto responsabile in via extracontrattuale ai sensi dell'art. 2049 c.c. per il fatto illecito commesso dal proprio dipendente nello svolgimento delle funzioni assegnate e in solido con lo stesso. Sotto tale profilo, è stata ammessa la prova liberatoria del datore solo nel caso in cui il dipendente autore del fatto illecito abbia agito con dolo e al di fuori

di un rapporto di occasionalità necessaria con le proprie mansioni, ossia qualora l'evento lesivo si sia verificato sul luogo di lavoro solo in via del tutto accidentale e casuale. Infatti, il solo dolo del commesso, di per sé, non esclude il rapporto di occasionalità necessaria con le mansioni affidategli, quando l'illecito venga reso possibile oppure agevolato dal rapporto di lavoro con il committente, il quale quindi ne risponde ai sensi dell'art. 2049 c.c.

Vengono inoltre sanzionati con la nullità, ai sensi dell'art. 26, comma 3 del d.lgs 198/06 cit., gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime delle molestie sessuali, qualora vengano adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione a tali molestie.

Per gli aspetti e la responsabilità penale e, in particolare, sulla recente Cass. penale 7 luglio 2008, n° 27469 v. Apostolico, *Maltrattamenti: configurabili in ufficio come in famiglia*, in *Pianeta lavoro e tributi* n. 15/2008, pag. 44.

## Obblighi delle

### aziende e strumenti di prevenzione

Anche con riferimento a tali temi, così come riguardo al *mobbing di genere*, merita richiamo oltretutto tutta la normativa già sopra citata anche quella in tema di sicurezza.

In particolare la legge 123 del 2 agosto 2007 ("Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia") promuove, tra l'altro, la valorizzazione anche tramite rinvio legislativo, di accordi aziendali, territoriali e nazionali nonché su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi, che orientino i comportamenti dei datori di lavoro anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente.

Numerosi datori di lavoro si stanno adeguando a tale indicazione, introducendo regolamenti o codici di condotta volti a prevenire, tra l'altro, delle molestie ses-

suali sui luoghi di lavoro.

E così, ad esempio, inserire all'interno di un codice etico aziendale la definizione di molestie, declinare una procedura interna di denuncia delle stesse e specificare le sanzioni disciplinari ad esse associate costituisce un'azione preventiva ed anche uno strumento di reazione particolarmente incisivo rispetto a tali illecite condotte.

Il Decreto Legislativo n° 81 del 9 aprile 2008, all'art. 28 prevede l'obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, "ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, alle differenze di genere...".

Il legislatore ha dunque dedicato specifica attenzione e menzione ai rischi collegati alle differenze di genere e tra questi rientrano sicuramente i rischi di patologie legate alle molestie sessuali, la cui valutazione, a partire dal 29 luglio 2008, diviene necessaria ed obbligatoria.