

CORTE DI CASSAZIONE, sentenza 14 dicembre 2023, n. 35066; Pres. Tria – Est. Patti – x.x. (Avv. Berti) c. U. s.p.a. (Avv.ti Lotti, Daverio, Florio)
Conferma App. Milano, sent. 487/2020.

Licenziamento – Giusta causa – Molestie – Extralavorative – Discriminazione di genere

Legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che abbia tenuto condotte molestie nei confronti di altre dipendenti della stessa azienda, anche se in ambito extralavorativo, in quanto gravemente pregiudizievoli sia per queste che per la comune datrice.

Molestie in ambito extralavorativo come giusta causa di licenziamento

Ilenia Torella

Dottoranda di ricerca in diritto del lavoro nell'Università di Cassino e del Lazio meridionale

SOMMARIO: 1. Il caso. – 2. La normativizzazione delle molestie di genere e delle molestie sessuali tra disciplina lavoristica e antidiscriminatoria. – 3. Oltre la norma: la responsabilità datoriale e la rilevanza disciplinare delle molestie commesse dal collega in ambito lavorativo... – 4. ...(*segue*) ed extralavorativo – 5. Molestie sul lavoro tra silenzio e timori: alcuni dati.

Sinossi: Partendo dalla pronuncia con cui la Cassazione ha riconosciuto la legittimità del licenziamento per giusta causa di un dipendente a seguito di condotte moleste e violente realizzate, in ambito extralavorativo, nei confronti di due colleghe, il contributo offre una ricostruzione dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale del concetto di molestie di genere e si sofferma sui poteri-doveri del datore di lavoro, sia a fini prevenzionistici che di contrasto del fenomeno, nonché sui profili di responsabilità disciplinare e sull'utilizzabilità della giusta causa di licenziamento, anche con specifico riguardo alle molestie realizzate in ambito extralavorativo, richiamando le novità della recente Convenzione OIL n. 190 del 2019 e sottolineando la necessità di un cambiamento sociale che veda tutti protagonisti.

Abstract: Starting from the decision by which the Court of Cassation recognized the legitimacy of the dismissal for just cause of an employee as a result of harassing and violent conduct carried out, in the non-working environment, against two colleagues, the contribution provides a reconstruction of the legislative and jurisprudential evolution of the concept of gender harassment and focuses on the powers and duties of the employer,

both for prevention and against the phenomenon, as well as the disciplinary liability profiles and the usability of the right cause of dismissal, also with specific regard to harassment carried out outside the workplace, recalling the novelties of the recent ILO Convention n. 190 of 2019 and stressing the need for a social change that involves everyone as protagonists.

1. Il caso

Un dipendente di una banca viene licenziato per giusta causa per aver intrattenuto rapporti extralavorativi con due donne dipendenti della stessa banca, in tempi diversi, ritenuti «gravemente pregiudizievoli sia per queste che per la comune datrice». In particolare, il dipendente risulta essersi reso protagonista di un comportamento «oltre modo petulante» e, in alcuni casi, addirittura violento – tradottosi, nei fatti, in diffusione di notizie false, attenzioni non richieste e veri e propri episodi di violenza fisica, tanto che le due dipendenti, come si evince dalle pronunce di merito, in considerazione della situazione che si era venuta a creare, avevano richiesto un trasferimento ad altra sede – così mostrando, lo stesso, «di essere immune da limiti e discipline [...] nella gestione nei rapporti extraprofessionali coi colleghi». Condotta che risultava ancor più grave in considerazione del ruolo da questo ricoperto all'interno dell'azienda – *team leader* con mansioni di coordinamento e supporto di colleghi in rapporto diretto con i clienti – tanto da determinare una irrimediabile lesione del rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

A seguito del rigetto dinanzi al Tribunale e alla Corte d'Appello di Milano dell'impugnazione del licenziamento, il dipendente propone ricorso per Cassazione con sei motivi.

Tra questi, il terzo, quarto e quinto motivo, che costituiscono il “cuore” della impugnazione (e della relativa decisione), vengono esaminati congiuntamente e dichiarati in parte inammissibili e in parte infondati con sentenza n. 35066 del 14 dicembre 2023.

Nello specifico, con il terzo motivo il ricorrente deduce la violazione e falsa applicazione dell'art. 2105 c.c., sostenendo l'irrilevanza disciplinare dei comportamenti tenuti dal lavoratore nei confronti di una delle due colleghe «in quanto di natura privata e pertanto riguardanti la sfera extralavorativa», motivo per cui, secondo la difesa, questi non avrebbero «alcun comprovato riflesso sull'oggettiva compromissione della fiducia datoriale sul puntuale adempimento della prestazione lavorativa del dipendente».

Con il quarto e quinto motivo viene dedotta, rispettivamente, la violazione e falsa applicazione degli artt. 2106 e 2119 c.c., per aver il giudice di merito operato valutazioni su una fattispecie astratta e non sul fatto concretamente contestato, ravvisando l'irrilevanza dei mezzi istruttori dedotti per il suo accertamento, anche in relazione alla proporzionalità della sanzione disciplinare, nonché degli artt. 610 c.p. e 115 c.c., deducendo così la nullità della sentenza.

Nell'esaminare tali motivi, la Suprema Corte chiarisce la distinzione tra molestie sul lavoro e molestie sessuali, richiamando in proposito la Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione

della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro¹ e rigetta il ricorso del lavoratore qualificando il comportamento dello stesso come molestie sul lavoro, ancorché le stesse furono realizzate al di fuori del contesto lavorativo. Accerta, inoltre, la rilevanza disciplinare di tali molestie in quanto, per la natura e le possibili conseguenze, in contrasto con gli obblighi connessi all'inserimento del dipendente nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa e con i doveri di correttezza e buona fede, anche nei comportamenti extralavorativi. Dichiara, infine, come giustificate le preoccupazioni della società datrice e, quindi, «idonee alla definitiva perdita di fiducia della banca nei confronti del sottoposto» le condotte contestate.

2. La normativizzazione delle molestie di genere e delle molestie sessuali tra disciplina lavoristica e antidiscriminatoria

Il concetto di molestie sul lavoro viene «normativizzato»² dal legislatore nazionale sulla base di un percorso evolutivo suddivisibile in due momenti³: il primo, avviato agli inizi degli anni '90, durante il quale la tutela contro le molestie viene ricondotta esclusivamente agli obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; il secondo, avviato a partire dagli anni 2000, nel quale le molestie vengono ricondotte nell'alveo della disciplina antidiscriminatoria, realizzando un notevole ampliamento della tutela in ambito lavorativo. Nello specifico, la prima tappa evolutiva della disciplina in esame vede come protagonisti i giudici nazionali, i quali giungono a qualificare le molestie come «lesioni della personalità morale del lavoratore e, quindi, come specifica violazione dell'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c., rafforzato dai principi costituzionali raccolti negli artt. 2, 32 e 41 Cost.»⁴. Nello stesso periodo, un forte impulso verso il rafforzamento della tutela contro le molestie sul lavoro è offerto, a livello europeo, dalla Risoluzione del Parlamento europeo sulla violenza contro le donne dell'11 giugno 1986 e dalla Raccomandazione della Commissione euro.

¹ Adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata dall'Italia con Legge 15 gennaio 2021 n. 4. Sulla Convenzione cfr. SCARPONI, *La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in *RGL*, 2021, I, 23 ss.; *Id.*, *Dopo la ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nei luoghi di lavoro: un cantiere normativo ancora aperto*, in *LLC*, 2022, https://bit.ly/Scarponi_WP; ALESSI, *La Convenzione ILO sulla violenza e le molestie sul lavoro*, in *LD*, 3, 2023; MARINELLI, VALLAURI, *Legge 15 gennaio 2021, n. 4 (in Gazz. Uff., 26 gennaio 2021, n. 20). - Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra*, in *LDE*, 1, 2023.

² GIACONI, *Le molestie nei confronti delle lavoratrici*, in *QG*, 4, 2022, 119.

³ Nello specifico, SANTUCCI, *Le tutele contro le molestie nel lavoro: ancora troppe debolezze e disarmonie*, in *DF*, 1, 2020, 1216, disponibile al link <https://dirittifondamentali.it/wp-content/uploads/2020/06/Santucci-Le-tutele-contro-le-molestie-nel-lavoro.-ancora-troppe-debolezze-e-disarmonie.pdf>, suddivide tale percorso evolutivo distinguendo «Il quadro legislativo di riferimento prima del nuovo millennio» e quello del «nuovo millennio».

⁴ *Ibidem*.

pea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (92/131/CEE), nonché, a livello internazionale, dalla Raccomandazione generale dell'ONU n. 19 del 1992 sulla violenza contro le donne e dalla Carta sociale europea (rivista a Strasburgo il 3 maggio 1996)⁵.

La seconda tappa evolutiva, invece, prende avvio da una serie di direttive comunitarie⁶ che riconducono le molestie nel concetto di discriminazione.

Al riguardo, occorre premettere che la nozione di molestie è riferibile non solo alle molestie di genere e sessuali, ma anche a tutti quei comportamenti indesiderati posti in essere per motivi di razza o di origine etnica (art. 2, comma 3, del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215) o di religione, convinzioni personali, *handicap*, età, nazionalità, orientamento sessuale (artt. 2, comma 3, del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216)⁷.

Le molestie di genere (a cui è riconducibile la fattispecie concreta esaminata e alle quali, dunque, si avrà esclusivo riguardo nel presente scritto) e le molestie sessuali, tuttavia, presentano importanti profili di specialità, in considerazione del fatto che le stesse non esauriscono «i propri effetti nella sfera psicosociale della persona»⁸ ma risultano strettamente connesse alla più ampia questione della violenza di genere, in considerazione del modello sociale in cui esse si realizzano, ancora oggi macchiato da dinamiche di potere frutto di logiche patriarcali⁹.

Nello specifico, l'art. 26, commi 1 e 2, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), considera come discriminazioni (dirette) anche le molestie, definite come «quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso», nonché «le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale». A tale definizione, si aggiunge, poi, la previsione per cui entrambi i comportamenti, per essere qualificati come molestie, devono caratterizzarsi dallo scopo o dall'effetto «di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante,

⁵ Poi integrata dal Protocollo addizionale del 5 maggio 1998 e ratificata con legge 9 febbraio 1999, n. 30.

⁶ Direttive CE 2002/73 (attuata con d.lgs. 30 maggio 2005, n. 145), 2004/113 (attuata con d.lgs. 6 novembre 2007, n. 196) e 2006/54 (attuata con d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5).

⁷ Per un approfondimento sulle nozioni normative di molestia cfr. LAZZERONI, *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, 2007, 379 ss.; SANTUCCI, op. cit., 1221 ss. Più in generale, sul tema cfr. IZZI, *Molestie sessuali e rapporti di lavoro*, in *LD*, 1995, 285; PIZZOFERRATO, *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Cedam, Padova, 2000; CALAFÀ, *La violenza e le molestie nei luoghi di lavoro: il poliedrico approccio del diritto del lavoro gender oriented*, in GOSETTI (a cura di), *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2019, 36 ss.

⁸ CORAZZA, *Diritto antidiscriminatorio e oltre: Il lavoro delle donne come questione redistributiva*, Relazione in AIDLaSS – XXI Congresso nazionale Messina, 23-25 maggio 2024, *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro*, 30 ss.

⁹ *Ibidem*. Sul tema cfr. PASQUARELLA, *La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima*, in *VTDL*, 2020, numero speciale, 1485 ss.

umiliante o offensivo»¹⁰. Nessuna rilevanza, invece, assume l'intenzionalità del comportamento, stante «l'approccio oggettivo»¹¹ sviluppato dal diritto antidiscriminatorio.

Il comma 2-*bis* precisa, poi, che sono altresì considerati come discriminazione (indiretta) i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti qualificabili come molestie o molestie sessuali o per il fatto di essersi sottomessi.

Tale «equiparazione»¹² (o, secondo altri, «integrazione»¹³) delle due fattispecie ha consentito un ampliamento delle tutele sul piano processuale e sanzionatorio.

In primo luogo, infatti, si considera applicabile alle molestie il c.d. alleggerimento dell'onere probatorio tipicamente previsto dalla disciplina antidiscriminatoria¹⁴, ritenendosi sufficiente, ai fini dell'accertamento della molestia in sede di giudizio, la mera allegazione e dimostrazione di indizi precisi e concordanti e non richiedendosi, invece, la gravità della presunzione. Al convenuto spetterà, viceversa, l'onere di dimostrare l'insussistenza della stessa.

Peraltro, attraverso una ricostruzione «individualista» delle molestie, si è sottratto l'accertamento della discriminatorietà delle stesse alla necessità di confrontare – anche solo idealmente o potenzialmente – la condizione della vittima del comportamento indesiderato con quella di altri soggetti in posizione analoga¹⁵.

In secondo luogo, si è realizzata l'estensione di quelle tecniche rimediali espressamente previste per le discriminazioni dirette e indirette prevedendo, al comma 3, la nullità degli

¹⁰ Art. 26, comma 2, d.lgs. n. 198/2006. Come osservato da SANTUCCI, *op. cit.*, 1226, i due scopi o effetti non sono alternativi (come nel solo caso delle molestie per disabilità), ma devono coesistere.

¹¹ RECCHIA, *Non maleducazione, ma molestia: la Cassazione avalla il licenziamento per giusta causa per insulti omofobi*, in *RIDL*, 2, 2023, 2, 279.

¹² La formulazione utilizzata dal legislatore secondo cui le molestie in questione «sono considerate come discriminazioni» ha indotto gran parte della dottrina a ritenere che le stesse «non coincidono con le discriminazioni» (SANTUCCI, *op. cit.*, 1220), ma «devono essere trattate alla medesima stregua» (GIACONI, *op. cit.*, 123). Dello stesso avviso DE SIMONE, *Le molestie di genere e le molestie sessuali dopo la direttiva CE 2002/73*, in *RIDL*, 3, 2004, 403; DI NOIA, *Le molestie sessuali tra inversione e alleggerimento dell'onere probandi*, in *IG*, 2, 2017, 133;

¹³ BARBERA, *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in *DLRI*, 2003, 399 ss. Sul punto cfr. DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *DLRI*, 2006, 233 ss., secondo cui la disposizione «sembra alludere [...] ad un'integrazione della fattispecie e non ad una mera equiparazione di effetti», sottolineando, tuttavia, i «costi» di tale operazione, in considerazione del fatto che la molestia (nello specifico, quella sessuale) costituisce un'offesa «diretta ai beni della dignità e libertà sessuale piuttosto che un peccato contro l'eguaglianza come avviene nelle discriminazioni».

¹⁴ V. Cass., 5 giugno 2013, n. 14206, su cui SANTAGATA DE CASTRO, SANTUCCI, *Discriminazioni e onere della prova: una panoramica comparata su effettività e proporzionalità della disciplina (parte II)*, in *ADL*, 2015, 4-5, 832 ss., che riprende la decisione della CGUE, 17 luglio 2008, n. C-303/06, *Coleman c. Attridge Law e SteveLaw*. La pronuncia della Suprema Corte viene poi ripresa da Cass., 15 novembre 2016, n. 23286. In senso contrario M.T. CARINCI, *Il bossing fra inadempimento dell'obbligo di sicurezza, divieti di discriminazione e abuso del diritto*, in *RIDL*, 2, 2007, 133. Sembra inoltre escludere l'applicazione delle garanzie previste per la discriminazione di genere, ad esempio quelle in ambito probatorio, DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, cit.

¹⁵ VOZA, *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro. Un profilo teorico*, Relazione in AIDLASS – XXI Congresso nazionale Messina, 23-25 maggio 2024, *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro*, 47. Sulla non necessità di effettuare una comparazione v. anche SANTUCCI, *op. cit.*, 1229; LAZZERONI, *op. cit.*, 386; GIACONI, *op. cit.*, 124.

atti, patti, provvedimenti adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione a molestie o molestie sessuali, nonché di quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne¹⁶.

Ancora, il comma 3-*bis* sancisce la «natura ritorsiva»¹⁷ e, quindi, la nullità di ogni misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinata dalla denuncia della vittima.

In un'ottica di prevenzione, infine, il comma 3-*ter*¹⁸ richiama gli obblighi datoriali in materia di sicurezza *ex art.* 2087 c.c., valorizzando iniziative di natura informativa e formativa e l'impegno di imprese, sindacati, datori di lavoro nonché lavoratori e lavoratrici «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».

Le tecniche rimediali e processuali della disciplina antidiscriminatoria, in altre parole, non superano, bensì affiancano la funzione preventiva (in parte trascurata¹⁹) e il regime di responsabilità datoriale previsti dalla disposizione codicistica.

Proprio sulla necessaria valorizzazione del coordinamento tra le due discipline, peraltro, si inseriscono l'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 2007, in attuazione del quale è stato sottoscritto, tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016. Ancora, tra i principali accordi recentemente stipulati dalle parti sociali sul tema si ricordano la Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019 sottoscritta nel settore credito da Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin Falcri Silcea Sinfub; l'Accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro sottoscritto il 30 gennaio 2020 da Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil; il protocollo di intesa sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro siglato il 12 settembre 2022 tra Unionfood e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil²⁰.

A livello internazionale, invece, particolare importanza assume la recente Convenzione OIL n. 190 del 2019 in materia di violenza e molestie sui luoghi di lavoro (affiancata dalla relativa Raccomandazione n. 206), ratificata con legge 15 gennaio 2021, n. 4.

In estrema sintesi, la Convenzione OIL offre la prima definizione riconosciuta a livello internazionale di violenza e molestie nel mondo del lavoro, attraverso una nozione parti-

¹⁶ Art. 26, comma 3, d.lgs. n. 198/2006.

¹⁷ GIACONI, *op. cit.*, 123.

¹⁸ Introdotto dall'art. 1, comma 218, lettera b), legge 27 dicembre 2017, n. 205.

¹⁹ GIACONI, *op. cit.*, 121.

²⁰ Per un approfondimento sul ruolo della contrattazione collettiva sul tema cfr. ALTILIO, NEGRI, *Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto*, Wp n. 5, 2024, Adapt University Press.

colarmente ampia che ricomprende al suo interno «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»²¹. Altrettanto ampia è la definizione dell'ambito soggettivo (art. 2) e oggettivo (art. 3) della Convenzione, la quale fa riferimento alla già estesa interpretazione del concetto di lavoratore/lavoratrice e datore/datrice di lavoro ai fini della disciplina in esame, nonché ad ogni fase del rapporto di lavoro, applicandosi espressamente alla violenza e alle molestie «che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro»²².

Sempre nell'ambito di detta Convenzione, emerge con chiarezza già dall'art. 4 la valorizzazione della «strategia prevenzionistica»²³ che, in quanto norma di portata generale, sottolinea la necessità di «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». Norme più dettagliate sono contenute nella sez. IV (artt. dal 7 al 9), la quale colloca le politiche di prevenzione e contrasto alle molestie nel quadro della tutela di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, inserendo dei riferimenti tanto alla gestione della salute e sicurezza (art. 9, lett b)), quanto alla valutazione dei rischi (art. 9, lett c)) e alle attività formative e informative (art. 9, lett d)), anziché «contenerla»²⁴ nell'alveo della disciplina antidiscriminatoria.

Tale collocazione, peraltro, risulta perfettamente coerente con quanto previsto dal Testo unico in materia di salute e sicurezza (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81), il quale già dispone che la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli connessi alle differenze di genere.

3. Oltre la norma: la responsabilità datoriale e la rilevanza disciplinare delle molestie commesse dal collega in ambito lavorativo...

L'insuperabile collegamento tra molestie e disciplina in materia di salute e sicurezza consente di approfondire gli aspetti relativi all'eventuale responsabilità datoriale, connessa, a sua volta, con la responsabilità disciplinare del soggetto autore della condotta in esame.

²¹ Art. 1, lett a), Convenzione OIL n. 190, 10 giugno 2019.

²² La disposizione prosegue con un'elencazione «esemplificativa» delle ipotesi in cui la molestia si considera realizzata in ambito lavorativo. Cfr. SCARPONI, *La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, cit. 24 ss.

²³ ALESSI, op. cit., 586.

²⁴ GIACONI, op. cit., 128.

A tal fine, occorre innanzitutto distinguere l'ipotesi in cui l'autore delle molestie sia il datore di lavoro dall'ipotesi in cui la molestia venga realizzata da un collega.

Nel primo caso, infatti, non sorgono particolari problemi in relazione all'individuazione della responsabilità, imputabile direttamente in capo al datore di lavoro, sia dal punto di vista penale (*ex art. 660 c.p.*) che civile.

Più complesso, invece, è il caso in cui la molestia venga commessa da un collega, essendo in questo caso rinvenibile non solo una responsabilità diretta dello stesso, ma anche una potenziale responsabilità del datore di lavoro *ex art. 2087 c.c.*, nel caso in cui, al di là dello stretto nesso con l'attività lavorativa svolta dal molestatore, vengano dimostrate omissioni o negligenze da parte del datore il quale, attraverso misure di prevenzione e protezione, avrebbe potuto contribuire alla realizzazione di un ambiente sicuro per tutto il personale²⁵. Secondo un'opinione severa (ma condivisibile), infatti, la responsabilità datoriale risulta configurabile proprio nel caso in cui lo stesso, una volta venuto a conoscenza del fatto, non si sia adoperato tempestivamente, anche avviando un procedimento disciplinare a carico del presunto molestatore²⁶. Ai sensi dell'*art. 2087 c.c.*, infatti, il datore di lavoro è obbligato a «tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro», predisponendo tutte le misure necessarie a prevenire, interrompere ed eliminare i possibili (o concreti) fattori di rischio. Tra queste misure, con specifico riferimento alle molestie, sono da ricomprendersi quelle disciplinari, considerato il potenziale contrasto di tali condotte con gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli *artt. 2104 e 2105 c.c.* e con i principi generali di correttezza e buona fede di cui agli *artt. 1175 e 1375 c.c.*, fermo restando, in ogni caso, l'obbligo di verifica della proporzionalità fra l'infrazione e la sanzione.

D'altronde, è stato correttamente osservato che «l'obbligo, gravante *ex lege* sul datore, di salvaguardare l'ambiente di lavoro trova quale suo contraltare il dovere di porre fine alle cause che lo determinano»²⁷. Al riguardo, l'attivazione del procedimento disciplinare potrebbe rappresentare «la decisione che meglio tutela tutte le parti coinvolte», consentendo al datore di lavoro di raccogliere le informazioni necessarie in pendenza del procedimento, alla presunta vittima di non vedere sminuita la situazione vissuta, al presunto autore della molestia di potersi difendere nell'ambito delle giustificazioni e, in caso di adozione del provvedimento disciplinare, di impugnare la stessa nel rispetto dell'ordinario paradigma di distribuzione dell'onere della prova²⁸.

²⁵ *Ivi*, 122.

²⁶ GIACONI, *op. cit.*, 130; COMANDÈ, *Prima di tutto l'ambiente di lavoro: giusta causa di licenziamento per i molestatori*, in *RIDL*, 2, 2010, 2, 352. Sul punto anche STAMERRA, *L'importanza della scala valoriale dell'ordinamento nella qualificazione della giusta causa*, in *LG*, 1, 2024, 62; GIULIANI, *Affissione del codice disciplinare e proporzionalità del licenziamento per giusta causa*, in *GI*, 7, 2015.

²⁷ COMANDÈ, *op. cit.*, 352.

²⁸ GIACONI, *op. cit.*, 131.

Peraltro, in alcuni casi riconducibili a fattispecie tra loro diverse – tra cui molestie fondate su comportamenti razzisti da parte di un dipendente contro i colleghi di lavoro²⁹ e *mobbing*³⁰ – la responsabilità datoriale è stata ricondotta anche all'art. 2049 c.c., sulla base del presupposto che le mansioni affidate al dipendente abbiano reso possibile o comunque agevolato il comportamento produttivo del danno³¹.

Sulla configurabilità di un obbligo datoriale in tal senso, tuttavia, residuano molte incertezze, a differenza di quanto previsto in relazione alle più gravi molestie sessuali. Per quest'ultime, infatti, sussiste un consolidato orientamento giurisprudenziale secondo il quale è da considerarsi legittimo il licenziamento senza preavviso (*ex art. 2119 c.c.*) del dipendente che abbia molestato sessualmente una (o un) collega di lavoro, anche in assenza di esplicita previsione nel codice disciplinare³² e, soprattutto, è rinvenibile un esplicito obbligo – *ex art. 26, comma 3-ter, prima parte, del d.lgs. 198/2006* – dei datori di lavoro di assicurare «condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori [...] al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro»³³. Tale previsione, infatti, richiamando espressamente l'art. 2087 c.c., comporta indubbiamente una responsabilità in capo al datore in mancanza dell'adozione delle misure che prevenivano molestie sessuali; responsabilità che, tuttavia, non sembrerebbe altrettanto certamente essere estensibile alle “altre” molestie, in quanto non espressamente richiamate dalla disposizione³⁴.

Al riguardo, comunque, preme osservare che se non un obbligo, quantomeno un onere di adozione di misure finalizzate a prevenire la realizzazione di condotte moleste in ambito lavorativo potrebbe essere dedotto dalla seconda parte della medesima disposizione ove si prevede, come già anticipato, che 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.

²⁹ Trib. Milano, 24 gennaio 2020, n. 2836.

³⁰ Cass., Sez. VI, 11 giugno 2021, n. 16534, la quale afferma che la responsabilità del datore di lavoro non è esclusa dalla circostanza che la condotta di *mobbing* provenga da un altro dipendente, posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima, ove il datore di lavoro sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo. Nel caso di specie, tuttavia, il datore di lavoro non era stato messo a conoscenza delle presunte condotte persecutorie nei confronti della dipendente e dunque il giudice ha rigettato la domanda risarcitoria della ricorrente.

³¹ Cass., 25 luglio 2013, n. 18093; 25 marzo 2013, n. 7403; Cass., Sez. III, 15 giugno 2016, n. 12283; Sez. III, 15 aprile 2019, n. 10445.

³² Cfr. Cass., 18 settembre 2009, n. 20272, in *RIDL*, con nota di COMANDÈ, op. cit.; 18 aprile 2000, n. 5049, in *NGCC*, 2001, 1, 511, con nota di GRAZIANO.

³³ Art. 26, comma 3-ter, d.lgs. n. 198/2006.

³⁴ SANTUCCI, op. cit., 1242.

Ciò, a maggior ragione, a seguito delle importanti indicazioni offerte nella Convenzione OIL n. 190, la quale ribadisce l'inaccettabilità³⁵ e l'incompatibilità della violenza e delle molestie con il lavoro dignitoso.

A titolo meramente esemplificativo, peraltro, si ricorda che nel lavoro pubblico è la stessa legge a prevedere che «ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento»³⁶, «senza preavviso»³⁷, nel caso di «reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui»³⁸. Ancora, la contrattazione collettiva di comparto³⁹, in base alla gravità della molestia, distingue tra ipotesi sanzionabili con la sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, da un minimo di 11 giorni fino a 6 mesi, nonché con il licenziamento con preavviso, fatto salvo quanto previsto dalla disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Nel settore privato, tra le previsioni più rilevanti, si evidenzia quanto previsto dall'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 2016, in forza del quale le parti rimandano alla necessità di «adottare nelle aziende una apposita dichiarazione in cui l'impresa sancisce una politica di tolleranza zero nei casi di molestie o violenza nel luogo di lavoro»⁴⁰. Al riguardo, si prevede l'esplicito impegno alla adozione di «misure adeguate nei confronti di colui o coloro» che hanno posto in essere le condotte in esame, comprese le misure disciplinari tra cui, espressamente, il licenziamento.

In tale quadro, dunque, particolarmente rilevante risulta la sentenza in commento, attraverso cui la Cassazione riconosce la legittimità della giusta causa di licenziamento anche in caso di molestie di genere non riconducibili alle più gravi molestie sessuali. Sulla stessa linea, peraltro, si segnala altresì la recente ordinanza n. 7029 del 2023⁴¹, con cui la Cassazione rovescia la ricostruzione operata dalla Corte d'Appello di Bologna – che aveva attribuito alle illazioni sulla sfera sessuale il rilievo di una «condotta inurbana», comunque grave, ma non tanto da giustificare il licenziamento – evidenziando la necessità di inserire la nozione «elastica» di giusta causa di licenziamento nella «corretta scala valoriale di riferimento», essendo la stessa una «clausola generale che richiede di essere concretizzata

³⁵ Sul significato da attribuire all'espressione cfr. SCARPONI, *La convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, cit., 35 e ALESSI, op. cit., 583.

³⁶ Art. 55-*quater*, comma 1, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

³⁷ Art. 55-*quater*, comma 3, d.lgs. n. 165/2001.

³⁸ Art. 55-*quater*, comma 1, lett. e), d.lgs. n. 165/2001.

³⁹ Cfr. Ccnl Funzioni Centrali 2019-2021 (art. 43); Ccnl Funzioni locali 2019-2021 (art. 72); Ccnl Istruzione e ricerca 2019-2021 (art. 25); Ccnl Sanità (art. 84).

⁴⁰ ALTILIO, NEGRI, op. cit., 9.

⁴¹ Cass., 9 marzo 2023 n. 7029, con nota di RECCHIA, op. cit.; STAMERRA., op. cit., 56 ss.; LANZARA, *È legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che irride il collega circa il suo orientamento sessuale*, in *MGL*, 3, 2023, 607 ss.

dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma»⁴².

Tali pronunce, infatti, offrono un importante contributo nella qualificazione delle molestie – e, più in generale, delle discriminazioni – andando oltre la mera definizione normativa o contrattuale, ma effettuando una valutazione sulla base di valori comuni che costituiscono espressione dei principi generali dell'ordinamento. Il descritto meccanismo valutativo, infatti, oltre a valorizzare le previsioni costituzionali e, nel caso specifico, le disposizioni in tema di eguaglianza, parità di genere, inviolabilità dei diritti dell'uomo e tutela della dignità della persona in tutte le formazioni sociali, ivi compreso il luogo di lavoro⁴³, potrebbe contribuire alla realizzazione di quel necessario ed indispensabile cambiamento sociale⁴⁴ di cui spesso si parla, generando (ci si augura) una diffusa presa di coscienza non solo sul disvalore di determinati comportamenti, ma anche sulle conseguenze che gli stessi possono determinare sul piano delle responsabilità, anche dal punto di vista disciplinare, con possibili effetti anche deterrenti.

Tutto ciò “sfruttando”, in qualche modo, l'ampiezza e la generalità della nozione di giusta causa, chiamata a «ricercare ‘valori’ fuori dai rigidi confini dell'ordinamento positivo»⁴⁵ attraverso l'«opera creativa della magistratura»⁴⁶, la quale, andando “oltre la norma”, può contribuire all'evoluzione del «sistema giuridico-normativo»⁴⁷.

4. ...*(segue)* ed extralavorativo

In parte più complessa è la qualificazione, sul piano disciplinare, della condotta molesta di un (o una) collega nel caso in cui la stessa venga commessa al di fuori del luogo di lavoro. Al riguardo, come in parte anticipato, spunti interessanti provengono dalla Convenzione OIL n. 190 – richiamata per la prima volta⁴⁸ proprio dalla sentenza in commento – la quale conferma l'applicabilità della stessa anche «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», ricomprendendo, nel successivo elenco esemplificativo, anche le condotte realizzate: «durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro» (lett. c)); «a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse

⁴² *Ibidem*

⁴³ STAMERRA, op. cit., 59.

⁴⁴ Cfr. RECCHIA, op. cit., 283, il quale valorizza a tal fine la funzione nomofilattica della Corte di Cassazione.

⁴⁵ RESCIGNO, *Appunti sulle “clausole generali”*, in *RDCom*, 1998, I, 1.

⁴⁶ CAMPANELLA, *Clausole generali e obblighi del prestatore di lavoro*, in *DLRI*, 145, 1, 2015.

⁴⁷ RECCHIA, op. cit., 283.

⁴⁸ MARINELLI, *La Cassazione prende finalmente atto dell'esistenza della Convenzione OIL n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro*, in *LDE*, 1, 2024, 3.

quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione» (lett d)); «durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro» (lett. f))⁴⁹. Tali indicazioni, infatti, consentono di estendere la nozione di “molestie sul lavoro” a condotte realizzate in ambienti diversi dall'effettivo luogo di lavoro, purché sussista un determinato legame con il lavoro stesso, che può riguardare tanto circostanze di tempo e di luogo, quanto circostanze in cui sussista un nesso causale con l'attività lavorativa.

In relazione al caso *de quo*, i fatti di causa descritti nel corso dei primi due gradi di giudizio, tra cui l'utilizzo delle *chat* aziendali, sembrano potersi comprendere nel suddetto elenco, che si dimostra dunque utile per i giudici ai fini della valutazione del necessario legame tra condotta extralavorativa e rapporto di lavoro.

Più in generale, comunque, la rilevanza disciplinare di condotte extralavorative⁵⁰ risulta strettamente connessa alla possibilità che le stesse producano effetti sul rapporto fiduciario che lega il dipendente al datore di lavoro.

Sul punto non mancano precedenti giurisprudenziali dai quali si evince la possibilità che anche fatti commessi “all'esterno” dell'ambiente lavorativo possano produrre effetti sul rapporto, purché sussista un legame – anche solo «potenziale ma oggettivo»⁵¹ – con lo stesso, tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti. Nello specifico, tali fatti devono risultare «idonei, per le concrete modalità con cui si manifestano, ad arrecare un pregiudizio, anche non necessariamente di ordine economico, agli scopi aziendali»⁵².

Il lavoratore, infatti, è tenuto non solo a fornire la prestazione richiesta ma altresì, quale «obbligo accessorio», a non porre in essere, anche al di fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali del datore di lavoro o compromettere il rapporto fiduciario⁵³.

Ancora, sul punto, la Cassazione ribadisce con la sentenza in esame che il lavoratore deve astenersi dal porre in essere «non solo i comportamenti espressamente vietati ma anche

⁴⁹ Art. 3, Convenzione OIL n. 190 del 2019.

⁵⁰ Sul tema cfr., *ex multis*, ROCCHI, *Condotte extralavorative antecedenti all'assunzione e giusta causa di licenziamento*, in *ADL*, 4/2020, 2, 981 ss.; BARON, *Condotte extra-lavorative penalmente rilevanti e licenziamento ex art. 2119 c.c.*, in *IG*, 10, 2019, 921; OLIVELLI, *L'uso di droghe e la giusta causa di licenziamento*, in *IG*, 6, 2019, 613 ss.; MURENA, *Le recenti riforme legislative e la “crisi” della giusta causa*, in *DLM*, 1, 2018, 113 ss.; FRIGO, *Sulla rilevanza disciplinare di condotte extralavorative illecite e ... reticenti*, in *RIDL*, 4, 2016, 2, 800 ss.; FABOZZI, *Rilevanza dei comportamenti extralavorativi e risoluzione del rapporto di lavoro*, in *MGL*, 2015, 492; GALLO, *Quando l'obbligo di fedeltà si estende ai comportamenti extralavorativi*, in *IG*, 6, 2015, 599 ss.; CALVELLINI, *Comportamenti extralavorativi e giusta causa nelle società concessionarie di servizi pubblici*, in *RGL*, 3, 2015, 2, 442 ss.; DAGNINO, *La rilevanza delle condotte extralavorative tra giusta causa di licenziamento nel settore autoferrotorviario e insussistenza del fatto contestato*, in *RIDL*, 2014, II, 790 ss.; PISANI, *Licenziamento e sanzioni per fatti privati dei dipendenti: profili procedurali e sostanziali*, in *ADL*, 2005, 1, 277 ss.; PALLA, *Lesione del vincolo fiduciario e risoluzione del rapporto di lavoro per fatti extra-lavorativi*, in *RIDL*, 1997, II, 607 ss.; ANGELINI, *Ancora in materia di giusta causa di licenziamento per fatti e comportamenti estranei al rapporto di lavoro*, in *RIDL*, 1994, II, 536 ss.; M.T. CARINCI, *Vita privata del lavoratore e licenziamento. Una sentenza su cui riflettere*, in *GI*, 1989, 1203 ss.

⁵¹ Cass., 29 marzo 2023, n. 8944.

⁵² Cfr. Trib. Avellino, 31 gennaio 2023, che richiama sul punto Cass., 18 settembre 2012, n. 15654.

⁵³ Cass., 19 gennaio 2015, n. 77.

qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con gli obblighi connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, dovendosi integrare l'art. 2105 c.c. con gli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono l'osservanza dei doveri di correttezza e di buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, sì da non danneggiare il datore di lavoro»⁵⁴.

Ciò considerato, sembrano potersi distinguere ipotesi di molestie extralavorative qualificabili come “molestie sul lavoro” perché legate allo stesso da una connessione spazio-temporale o causale – alle quali sarà applicabile l'intera disciplina *supra* descritta (riconducibile tanto agli obblighi in materia di salute e sicurezza, quanto alle norme in tema di discriminazioni di genere) e per le quali il datore di lavoro potrà esercitare il proprio potere disciplinare anche con riferimento ad ipotesi “meno gravi” – e molestie extralavorative non qualificabili come molestie sul lavoro, ma comunque rilevanti disciplinarmente poiché tali da essere idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore e alle quali sarà potenzialmente applicabile la disciplina *ex art.* 2119 c.c.

D'altro canto, qualora le molestie extralavorative non possano giustificare un licenziamento senza preavviso, ad esempio poiché inidonee ad arrecare un pregiudizio al datore di lavoro e ad incidere sul vincolo fiduciario che lega le parti, ad esse non potrà essere attribuita alcuna rilevanza disciplinare in assenza di una connessione (che rientri nei canoni descritti dalla Convenzione OIL) con il rapporto di lavoro.

5. Molestie sul lavoro tra silenzio e timori: alcuni dati

A conclusione del presente scritto, si ritiene possa essere utile analizzare alcuni dati recenti sul tema delle molestie e violenze sui luoghi di lavoro e provare ad effettuare alcune riflessioni.

Sulla base di un'analisi pubblicata dall'Istat il 1° luglio 2024 (relativa a dati 2022-2023)⁵⁵, si stima che siano 2,322 milioni le persone tra i 15 e i 70 anni che hanno subito almeno una molestia sul lavoro nel corso della vita. Tra queste, 1 milione 900 mila sono donne. In particolare, il 13,5% delle donne di 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato (soprattutto le più giovani di 15-24 anni, 21,2%) e il 2,4% degli uomini di 15-70 anni che lavorano o hanno lavorato, hanno subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita. Tra queste sono ricompresi «sguardi offensivi, offese, proposte indecenti, fino ad atti più gravi come la molestia fisica»⁵⁶.

⁵⁴ Cass., 14 dicembre 2023, n. 35066, punto 9; Sul punto cfr. Cass., 9 gennaio 2015, n. 144, in *LG*, 2015, 6, 599, con nota di GALLO; 10 febbraio 2015, n. 2550; 15 ottobre 2021, n. 28368, in *CED*, 2021.

⁵⁵ Istat, *Le molestie: vittime e contesto*. Anno 2022-2023, 1° luglio 2024. <https://www.istat.it/it/files//2024/07/REPORT-Molestie.pdf>.

⁵⁶ *Ibidem*.

Nonostante le molestie subite siano state qualificate da più di metà delle vittime donne (poco meno di metà uomini) come “molto o abbastanza gravi”, entrambi denunciano di rado (tra le donne, solo il 2,3% ha contattato le forze dell’ordine e il 2,1% altre istituzioni ufficiali) e in pochissimi casi ne parlano sul lavoro.

Nello specifico, sul posto di lavoro le vittime donne si sono rivolte a consulenti solo nell’8% dei casi e direttamente al datore di lavoro o al loro superiore solo nel 14,9%. Ancora inferiore è il dato per gli uomini, i quali si sono rivolti al datore di lavoro o al superiore nell’8,8% dei casi, e alla figura che ha la responsabilità di intervenire quando si verificano questi fatti nel 6,8%.

Ancora, nonostante l’ampiezza del fenomeno, da una recente analisi giurimetrica è emerso che su un totale di 3.918 sentenze individuate attraverso la ricerca delle parole chiave mobbing, straining, bossing, bullismo, molestie, discriminazioni e stalking occupazionale, quelle relative alle molestie si aggirano intorno all’1,6 per cento del totale⁵⁷ (quindi poco più di 60).

Tali dati confermano la ritrosia delle vittime di molestie ad esternare la situazione vissuta e a procedere giudizialmente, probabilmente anche a causa del timore, avvertito dalle stesse, di un ulteriore peggioramento della situazione⁵⁸.

Alla luce di quanto sopra, si ribadisce la rilevanza della sentenza in oggetto, non solo perché riporta all’attenzione un tema troppo spesso “nascosto” dalle vittime e “banalizzato” dal parlare comune, ma anche perché rappresenta un importante segnale tanto per le stesse – che possono trovare il coraggio, in casi giudiziari simili conclusi con risultati positivi, di segnalare a chi di competenza il verificarsi di situazioni presumibilmente moleste – quanto per i datori di lavoro i quali, posti a conoscenza della realizzazione di condotte moleste, possono, con minor timore di risultati giudiziari incerti, agire con fermezza per prevenire e contrastare tali fenomeni, anche (ma non solo) sul piano disciplinare.

⁵⁷ TAMBASCO, *Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Un’analisi della giurisprudenza italiana*, OIL, Roma, 2022.

⁵⁸ MAZZANTI, *Molestie sessuali e trasferimento discriminatorio*, in *IG*, 4, 2021, 412.