

LA TUTELA GIUDIZIARIA CONTRO LE MOLESTIE SUL LAVORO

Rita Sanlorenzo

1. L'ordinamento giuridico italiano ha predisposto contro le molestie sessuali sul lavoro almeno due fronti di tutela: il primo, più tradizionale, incentrato sull'obbligo del datore di lavoro, sancito dall'art. 2087 c.c., di adottare tutte le misure necessarie a preservare sia l'integrità fisica, sia la personalità morale dei lavoratori e delle lavoratrici. L'ampia clausola legislativa segna la responsabilità datoriale per quegli atti, anche provenienti da propri dipendenti, che invadendo la sfera sessuale della lavoratrice, o del lavoratore, finiscono per offenderne la dignità personale. La causazione di un danno (biologico, morale, esistenziale, ove non patrimoniale) comporta l'obbligo al risarcimento del danno inferto.

Il secondo versante è offerto dalla specifica previsione da parte della legislazione antidiscriminatoria secondo cui le molestie, e le molestie sessuali, sono considerate come discriminazioni.

L'art. 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 mutua l'equiparazione dall'art. 2 co.2 lett. a) della Direttiva 2006/54 e prima ancora, dall'art. 2 co.3 della Direttiva 78/2000/CE. Gli elementi costitutivi delle molestie si identificano nella indesideratezza del comportamento del molestatore, nonché nella idoneità di tale comportamento a ledere la dignità del destinatario, indipendentemente dallo scopo perseguito dal molestatore.

Lo schema legale – ispirandosi alla matrice europea – ha di mira, infatti, non tanto l'intenzione in capo al soggetto agente, quanto l'effetto pregiudizievole rispetto alla dignità della lavoratrice o del lavoratore, dal momento che la stessa indesideratezza del comportamento ne segna la capacità lesiva della personalità della vittima. La gravità in sé del comportamento di chi molesta (abbia o meno tale comportamento una connotazione di tipo sessuale) anzi supera la necessità di quell'elemento relazionale di confronto, che pure è tipico della stessa nozione di discriminazione. In altri termini, alla molestia deve riconoscersi un

autonomo effetto discriminatorio, per il suo portato intrinseco di umiliazione e svalorizzazione della vittima, risultando in proposito del tutto indifferente l'elemento volitivo del soggetto agente.

Molto significativa risulta poi la disciplina dettata dall'art. 26 in relazione alle ritorsioni nei confronti della vittima che abbia opposto la sua reazione alle molestie: secondo il comma 2 bis, sono considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per avere rifiutato di sottomettersi alle molestie.

Il comma 3 poi aggiunge: “Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni 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 donne”.

2. Il quadro tratteggiato assume una portata complessiva di indubbia importanza.

Come già detto, la molestia, ed in specie quella sessuale, rappresenta in sé una discriminazione, stante il suo portato lesivo della dignità umana. Quello che rileva non è tanto l'elemento soggettivo del molestatore, la sua intenzione di umiliare e porre la vittima in una condizione di subalternità, quanto l'effetto che l'atto comporta. Tale primo corollario, d'altronde, si riconnette alla specificità del diritto antidiscriminatorio, che dalla matrice europea ha finalmente acquisito l'impronta oggettiva, volta alla repressione di atti o comportamenti che abbiano *un effetto* discriminatorio, indipendentemente dall'intento perseguito dal soggetto agente (così anche in giurisprudenza a partire da Cass., n. 6715/2016). Il dato è di straordinaria importanza, intanto perché segna lo scopo sostanziale della legislazione antidiscriminatoria, che è quello di battere innanzitutto su un piano culturale quei retaggi di una visione del mondo divisa per classe, genere, orientamento sessuale e idealità. Poi, perché in tal modo risulta notevolmente alleggerito l'onere probatorio della vittima, che non deve più dimostrare la sussistenza di un intento discriminatorio del soggetto agente, bastando dimostrare (attraverso elementi precisi e concordanti,

desunti anche da dati statistici, v. art. 40 codice pari opportunità) l'esistenza della discriminazione¹.

Ora, nel caso delle molestie, la previsione legislativa risulta di grande importanza non solo perché le medesime assumono valore di discriminazione a prescindere dal raffronto con altre, comparabili situazioni. Altro (e forse ancora più notevole) punto di sensibile rilievo è rappresentato dalla previsione della sanzione della nullità per tutti quegli atti o comportamenti che il datore di lavoro compie come ritorsione di fronte alla mancata sottomissione, ovvero alla aperta reazione, della lavoratrice o del lavoratore alle molestie. Quindi anche questi atti risultano – in base ad una sorta di sillogismo posto dal Legislatore – come discriminatori, e ad essi deve applicarsi il corrispondente regime giuridico.

In primis, da ciò discende che ad essi non si applica la disciplina dell'art. 1345 c.c., che ancora la nullità dell'atto alla presenza di un motivo illecito determinante: il quale però deve essere unico ed esclusivo nella causazione della reazione datoriale.

Ciò significa, in altri termini, che laddove il datore ponga a base del licenziamento nei confronti della lavoratrice o del lavoratore che ha rifiutato o che ha denunciato le molestie, una giusta causa o un giustificato motivo, questi non assumeranno valore, perché la discriminazione si è comunque realizzata in ragione della connessione oggettiva dell'atto espulsivo con la precedente molestia, e l'atto con cui detta discriminazione è stata posta in essere è nullo indipendentemente dalla presenza di altre ragioni giustificatrici. D'altronde, come ha affermato la decisiva sentenza n. 6575 citata, "La nullità derivante dal divieto di discriminazione discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno ed europeo, senza passare attraverso la mediazione dell'art. 1345 c.c.": un'affermazione di straordinaria importanza, che finalmente attribuisce al diritto antidiscriminatorio la rilevanza che merita.

3. Con l'attuazione della Convenzione ILO 190 /2019 per la eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro², il cui procedimento di ratifica da parte dell'Italia è in fase avanzata³, il quadro nazionale delle tutele verrà rafforzato, prevedendo tale strumento internazionale forme

¹ V. Cass., n. 23286/2016.

² [C190 - Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/english/convenc/190/190.htm)

integrate di prevenzione e di contrasto, nonché meccanismi di ricorso e di risarcimento, oltre a politiche di formazione e sensibilizzazione, con interventi sanzionatori, anche di carattere penalistico.

L'esame della Convenzione esorbita dal tema che mi è stato assegnato.

Mi limito ad osservare che l'intervento che seguirà alla ratifica si preannuncia complesso perché coinvolgerà le politiche lavoristiche e sindacali e vari settori del diritto.

In particolare, si renderà necessaria una revisione della nostra attuale legislazione per introdurre una prospettiva di genere nelle norme che prevedono misure di tutela, partendo proprio dalla definizione di violenza e molestie nel mondo del lavoro contenuta nell'art. 1 della Convenzione, secondo la quale tale espressione *“indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere”*.

Sulla distinzione tra comportamenti *indesiderati* e comportamenti *inaccettabili* e sulle relative implicazioni, il dibattito sarà acceso e di non facile soluzione.

³ La proposta di legge C. 2207 /2019 recante ratifica ed esecuzione della Convenzione è stata approvata dalla Camera dei deputati il 23 settembre 2020; al Senato, l'esame del disegno di legge S. 1944/2020 è stato concluso in commissione in data 28 ottobre 2020.