

Licenziamento disciplinare per comportamento di molestie sessuali nel luogo di lavoro e onere della prova

Commento alla sentenza della CA Torino n. 150 del 17 marzo 2025

Stefania Scarponi

Sommario: 1. Premessa.- 2. La questione probatoria e la portata dirimente della testimonianza della vittima.- 3. La molestia sessuale nel luogo di lavoro come giusta causa di licenziamento.

1. Premessa

Il filone giurisprudenziale in tema di “molestie nel lavoro”¹ si arricchisce costantemente di interessanti pronunce come quella in commento, resa dalla Corte d’appello di Torino, che merita di essere segnalata per aver affrontato, tra l’altro, uno dei nodi essenziali nel contrasto a tale fenomeno sul versante giurisdizionale, attinente al regime probatorio e alla portata delle dichiarazioni della vittima.

Come è noto, la costante diffusione delle molestie nei luoghi di lavoro è confermata dalle statistiche empiriche² che sottolineano, altresì, l’alta percentuale di lavoratrici che ne sono colpite, in particolare se si tratta di molestie sessuali, imponendo necessariamente un approccio “di genere” al problema. Ciò emerge anche dagli atti internazionali dedicati al tema del contrasto sia alle discriminazioni sia alla violenza nei confronti delle donne, quali la Convenzione c.d. di Istanbul del 2011 – *Preventing and combating violence against women and domestic violence* - ratificata dall’Italia nel 2013 e dall’Unione Europea nel 2023, la Convenzione OIL n.190/2019 “*Ending violence and harassment in the world of work*” e allegata Racc. 206, ratificata ed entrata in vigore nel 2022, nonché la recente Direttiva UE n. 2024/1385 sulla “*Lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica*” che si riferisce anche al contesto

¹ Per un commento ad altre recenti sentenze in tema di molestie nel lavoro cfr. S. Scarponi, Le molestie nei luoghi di lavoro in ottica di genere in www.giudicedonna.it n. 2/2024

² Report Istat del luglio 2024 “Sulla sicurezza dei cittadini”, la sezione dedicata alle molestie nel lavoro con il titolo “Molestie: vittime e contesto” in www.istat.it conferma l’impatto di genere già emergente dalla rilevazione del 2018. Dal report Inail, La valutazione dei rischi in ottica di genere, in www.inail.it, emerge la predisposizione di una scheda dedicata alla prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali.

lavorativo³ . Tale esigenza implica una particolare attenzione sul versante processuale nell'impiego delle tecniche di accertamento probatorio e richiede un'appropriata sensibilità onde evitare il rischio che la vittima preferisca rinunciare a denunciare le molestie, come invece accade di frequente, per il timore di non essere creduta o per evitare ritorsioni, se non addirittura l'accusa di calunnia.

Il caso affrontato è emblematico da tale punto di vista. Una lavoratrice dipendente da un ateneo e addetta alla portineria, al momento in cui si è recata sul posto di lavoro per dare il cambio al collega si è trovata a subire da parte di quest'ultimo un bacio in bocca nonché vari palpeggiamenti accompagnati da frasi di ammirazione e di richiesta di avere una relazione con lei. Dopo averlo respinto immediatamente, imbarazzata e sconvolta, aveva proceduto qualche giorno dopo alla denuncia dell'episodio ai superiori, con avvio del procedimento disciplinare da parte della direzione in conseguenza del quale il lavoratore molesto era stato licenziato per giusta causa. A giustificazione del licenziamento era stata addotta anche l'assenza di quest'ultimo per un certo periodo dalla portineria per partecipare ad una festa di pensionamento di un collega di lavoro che si svolgeva in un ufficio e dove risultava che avesse bevuto alcuni bicchieri di vino.

2. La questione probatoria e la portata dirimente della testimonianza della vittima

Il nodo centrale della decisione ruota intorno alla questione probatoria: in primo grado il Tribunale aveva ritenuto, infatti, non credibile la testimonianza della vittima delle molestie, dando la prevalenza alla testimonianza di un terzo lavoratore che asseriva di essere passato dalla portineria e, pur confermando il comportamento descritto, asseriva di non aver notato alcuna situazione imbarazzante. Aveva altresì accolto la tesi difensiva che accusava la vittima di essersi inventata l'episodio per screditare il collega onde farlo licenziare. Da tale licenziamento si sarebbe avvantaggiata sua sorella, sempre secondo la tesi difensiva, che peraltro già era alle dipendenze della stessa ditta, e solo in seguito era stata trasferita nella mansione di addetta alla portineria.

³ Pubblicata in Gazzetta Ufficiale UE L del 24.5.24. Per un primo commento cfr. M. La Terza. La Direttiva UE 24/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, in www.giudicedonna.it n. 2/2024

Nella critica alle argomentazioni utilizzate dal Tribunale, la CA contesta puntualmente la ricostruzione dei fatti appena descritta e conferisce rilevanza decisiva alla testimonianza resa dalla vittima, richiamando correttamente la regola per cui nel giudizio civile, a differenza di quello penale, *«la deposizione di un teste è di per sé sufficiente quale prova dell'accadimento 'storico' di un determinato fatto»* (sentenza p. 2.2), senza necessità di essere corroborata da altre testimonianze come invece accade nel processo penale stante le caratteristiche di quest'ultimo e la diversità dei valori in gioco. Il nodo giuridico attinente alle peculiarità dei diversi sistemi normativi invocabili è di estremo rilievo, e ha dato luogo ad altre pronunce tendenti a rimarcare il maggior margine di tutela della vittima offerto da quello civile – lavoristico⁴.

A sostegno della credibilità della testimonianza della vittima, la sentenza approfondisce l'analisi del racconto dei fatti da parte di quest'ultima nel corso dell'udienza dibattimentale e ne pone in risalto la quasi perfetta corrispondenza con quanto dichiarato nella mail inviata alla Direzione dell'azienda pochi giorni dopo l'accaduto, senza particolari contraddizioni, sulle circostanze contestategli come base del licenziamento.

Un altro passaggio argomentativo di estremo rilievo attiene alla critica nei confronti della tesi difensiva accolta dal Tribunale di Torino secondo la quale la versione della vittima di aver subito una molestia sessuale non era attendibile perché *“la lavoratrice non aveva chiesto aiuto al personale di sorveglianza ed era rimasta sola con il molestatore qualche minuto dopo i fatti tenendo un atteggiamento rassegnato”*, inoltre a causa del fatto che la denuncia era avvenuta, appunto, non nell'immediatezza ma alcuni giorni dopo.

La CA rileva, in senso contrario, che tale ragionamento, frequentemente utilizzato anche nelle cause penali per contestare la veridicità dell'accusa di molestie e violenza, si basa su un presupposto del tutto indimostrato, ovvero che sia naturale e spontaneo procedere immediatamente alla

⁴ In proposito si segnala la recente Cass. 28.11.2024 n. 30748, secondo la quale: “nel settore privato “il datore di lavoro non (è) obbligato a tener conto dell'accertamento contenuto nel giudicato di assoluzione per gli stessi comportamenti posti alla base del licenziamento, ma ha il potere di ricostruire con pienezza di cognizione i fatti materiali e di pervenire a qualificazione e valutazioni degli stessi del tutto svincolate dall'esito del processo penale”. Per ulteriori approfondimenti ci si permette di rinviare da ultimo a S. Scarponi, *Contrasto alle molestie nel lavoro e coordinamento fra sistemi normativi*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 1/2025.

denuncia alle autorità delle molestie subite. Al contrario, la sentenza di appello accogliendo la tesi della difesa della vittima afferma correttamente (p. 2.4): « ... E ha perciò ragione l'appellante quando lamenta la colpevolizzazione della vittima, ossia l'"emergere (di) una sorta di pregiudizio - che faceva parte di un passato remoto e sinceramente auspicavamo non esistesse più - circa quello che, secondo il Giudicante, avrebbe dovuto essere il comportamento della dipendente nel momento in cui si è trovata ad essere vittima di condotte moleste, fisiche e verbali" ». In effetti non ha alcun appiglio teorico né sociologico pretendere di identificare un comportamento specifico e, come afferma la sentenza, “ideale” in capo a chi è stato molestato tale da far ritenere non plausibili altri tipi di reazione, e costituisce un preconcetto che si traduce nella c.d. “vittimizzazione secondaria”, stigmatizzata anche dai citati atti internazionali.

Ancora sul versante probatorio, la sentenza della CA rileva il mancato riscontro della circostanza che costituiva il pilastro della tesi difensiva avanzata dal molestatore, ovvero l'intento denigratorio attribuito alla vittima tale da indurla a prospettare una falsa accusa⁵. Tralasciamo qui di scendere nell'analisi di altri dettagli, come la accurata valutazione della dichiarazione resa dal testimone chiamato a difesa dal lavoratore accusato delle molestie, che pure è trattato con estrema accuratezza dalla sentenza che ne pone in luce la scarsa attendibilità.

L'approccio seguito della CA di Torino è del tutto coerente con la portata del regime giuridico vigente in materia di molestie e molestie sessuali connesse al “genere” della vittima ai sensi dell'art. 26 D.lgs. 198/06, codice pari opportunità, che le considera come discriminazioni vietate con conseguente alleggerimento dell'onere probatorio, secondo l'orientamento accolto da tempo dalla giurisprudenza di legittimità; pertanto, secondo l'art. 28 del medesimo codice p.o., è sufficiente che la vittima fornisca elementi di fatto tali da costituire indizi precisi e concordanti della molestia subita per far scattare in capo a chi la contesta l'inversione dell'onere della prova che in questo caso, come argomentato

⁵ La sentenza pone in luce (p.2.6) come fosse assai poco plausibile l'intento della lavoratrice di calunniare il dipendente onde farlo licenziare senza neppure tentare alcun coinvolgimento della direzione aziendale, né avere una concreta contropartita in termini di avanzamento di carriera o altre utilità, se non “la mera e trascurabile promessa di collocare (::) presso la reception della palazzina B dell'ateneo, cosa che, oltre che poco credibile, del tutto incongrua ... rispetto ai rischi dell'operazione calunniatoria”

dalla CA di Torino, non era stato assolto in modo convincente, rendendo prevalente la versione della vittima.

3. La molestia sessuale nel luogo di lavoro come giusta causa di licenziamento

L'altro profilo affrontato dalla sentenza attiene al versante disciplinare, inerente alla contestazione della legittimità del licenziamento comminato come sanzione al dipendente molestatore. Come è noto, l'onere probatorio a carico del datore di lavoro in merito alla sussistenza dei fatti in caso di licenziamento rimane pieno anche ove si tratti di discriminazioni⁶ e si connette all'aspetto sostanziale del caso in questione, ovvero se il comportamento delineato fosse sufficiente a costituire una giusta causa di licenziamento. La sentenza della CA Torino conclude in senso positivo a causa della gravità dell'aggressione molesta subita dalla lavoratrice e ritiene costituisca motivo sufficiente, rendendo in tal modo superfluo valutare la portata delle altre mancanze contestate al lavoratore - ovvero l'essersi assentato dal posto di lavoro per partecipare alla festa di pensionamento dove aveva bevuto più di un bicchiere di vino - circostanze che secondo la sentenza di primo grado non erano da considerare sufficienti a giustificare il licenziamento disciplinare.

La sentenza della CA si concentra sull'episodio più grave - l'aggressiva molestia sessuale a danno della collega – considerandolo di per sé sufficiente a configurare una “giusta causa” di licenziamento, alla luce della nozione legislativa di molestia e molestia sessuale per cui è irrilevante sia la intenzionalità sia la ripetitività della condotta, una volta che siano comprovati gli elementi costitutivi della fattispecie consistenti nella lesione della dignità con comportamenti indesiderati che creano un clima ostile, degradante, umiliante od offensivo⁷.

La pronuncia si colloca, in tal senso, nel solco del panorama giurisprudenziale tendente a considerare sempre più attentamente la gravità delle molestie nel lavoro, come risulta dall'orientamento della

⁶ Cfr. Tarquini E. (2024), L'onere della prova nei giudizi contro le discriminazioni, in Rivista Giuridica del Lavoro n.3, I, 342 ss.

⁷ Art. 26 Codice Pari Opportunità, 1° c. “Molestie”: «... comportamenti indesiderati che hanno lo scopo o l'effetto di offendere la dignità di una persona e di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo; 2° c. “Molestie sessuali”: «Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero la situazione nella quale 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 un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo».

Suprema Corte secondo il quale il licenziamento per molestie è legittimo anche in assenza di aggressioni fisiche⁸ ove sia atto a produrre l'effetto previsto dalla norma. A maggior ragione il licenziamento è giustificato qualora il comportamento consista, come in questo caso, in un bacio imposto in assenza di consenso.

La gravità del fatto rende il comportamento illegittimo sul piano disciplinare anche ove manchi una specifica disciplina posta dalla contrattazione collettiva, e configura una giusta causa di licenziamento in relazione all' «obiettiva offensività della condotta (che è) da valutare per la volgarità dei gesti compiuti (dal lavoratore) nella prospettiva del datore di lavoro che viene a conoscenza di simili "attenzioni" verbali e fisiche verso le proprie dipendenti, nonché per la contrarietà alle basilari norme della civile convivenza e dell'educazione»⁹

Nella contrattazione collettiva, peraltro, si sono diffuse con grande frequenza clausole invocabili a tutela contro le molestie, come quelle che riguardano gli obblighi di tenere sul posto di lavoro comportamenti rispettosi della dignità delle persone ed in particolare dei colleghi di lavoro e contemplano strumenti di prevenzione specifica¹⁰. Nel caso concreto, era stata applicata la clausola del contratto collettivo nazionale che prevede il licenziamento per giusta causa in caso di comportamento del lavoratore possa configurare un reato, essendo invocabile l'art. 609 bis c.p. che punisce la violenza fisica nei confronti delle donne, tra cui per interpretazione costante rientrano le molestie "fisiche".

Tale prospettazione, tuttavia, non è stata considerata dalla CA Torino, data la prevalenza assegnata al ricorrere della "giusta causa" per il venir meno del rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore, sopra posto in luce.

In conclusione, la sentenza si segnala per il rigore delle argomentazioni ed appare pienamente condivisibile. Essa illustra, infine, come nella riflessione sull'apparato giuridico complessivo attinente il tema delle

⁸ Cass. n. 35066/23 che si richiama al precedente di Cass n. 23295/23. Il caso riguardava un dipendente di banca con ruolo di Team Leader che aveva rivolto molestie verbali nei confronti di due colleghe con cui aveva cercato di avere relazioni extra lavorative, giudicate dal datore di lavoro tali da compromettere la fiducia nell'esatto adempimento della prestazione.

⁹ Cass. n. 27363/23 citata dalla sentenza in commento

¹⁰ In tema da ultimo L. Calafà, Le politiche di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro: una lettura giuslavoristica, in www.WP.CSDLE "Massimo D'Antona".IT n. 453/2025, [www.http://csdle.lex.unict.it](http://csdle.lex.unict.it)

molestie nel lavoro sia rilevante considerare le peculiarità del regime civile – lavoristico che coniuga il diritto antidiscriminatorio con quello di tutela della sicurezza e dignità della persona che lavora, che appare dotato di strumenti efficaci ove correttamente applicati, senza bisogno di incrementare altre tecniche di tutela quali quelle di tipo penalistico, a cui invece tende il legislatore nei progetti di riforma¹¹.

¹¹ In tema cfr. da ultimo S. Scarponi, Contrasto alle molestie nel lavoro e coordinamento fra sistemi normativi, cit., nonché i pareri espressi sui disegni di legge in tema di molestie DdLSA n. 89, 257, 761, 813/2024, su richiesta della X Commissione del Senato, in www.olympus.uniurb.it/approfondimenti