

# Molestie e discriminazioni sul posto di lavoro: considerazioni a commento di Cassazione, Ord. 9 marzo 2023, n. 7029



di Angela Arbore

*Presidente sezione Lavoro del Tribunale di Trani*

**It**

*L'articolo affronta il tema delle molestie e delle discriminazioni nel posto di lavoro, alla luce dei principi affermati dalla Corte di Cassazione e dalla legislazione comunitaria, oltre alle inevitabili implicazioni di natura costituzionale.*



**Lavoro, molestie, Cassazione, discriminazioni, salute, sesso.**

**Eng**

*The contribution addresses the issue of harassment and discrimination in the workplace, in the light of principles affirmed by the Supreme Court and of community legislation, with the inevitable constitutional implications.*



**Job, sexual harassment, Cassazione, discrimination, health, sex.**

In questo breve contributo si prendono le mosse da una significativa, recente pronuncia della S.C. per una riflessione sul tema delle molestie e discriminazioni per ragioni di genere negli ambienti di lavoro e le loro ripercussioni su diritti di rango costituzionale. L'ordinanza n. 7029 del 2023 si segnala per aver riconosciuto l'illegittimità di un licenziamento, comminato per giusta causa ad un dipendente che si era rivolto nei confronti di una collega con apprezzamenti sulla sua sfera sessuale, pronunciati peraltro con modalità di scherno e senza curarsi della presenza di terze persone.

L'addebito disciplinare mosso al lavoratore, poi confluito nel licenziamento oggetto dell'esame giudiziale, si sostanzava nell' "aver tenuto un comportamento gravemente lesivo dei principi del Codice Etico aziendale e delle regole di civile convivenza, avendo pronunciato frasi sconvenienti ed offensive ad alta voce, alla presenza di diversi utenti, nei confronti di una collega. Tale addebito traeva origine dall'esposto presentato da

quest'ultima alla società, nel quale era riferito che il M., avendo appreso che la collega in questione aveva partorito due gemelli, aveva iniziato a farle domande, esprimendosi in forma dialettale «ma perché sei uscita incinta pure tu?» e ulteriormente incalzandola «ma perché non sei lesbica tu?» e, quindi, con fare irrisorio, «e come sei uscita incinta?» ed altre frasi. L'episodio era avvenuto alla fermata di un autobus, dove la collega era in attesa di prendere servizio come autista, alla presenza di altre persone, mentre sia il M. che la sua interlocutrice erano in divisa e quindi riconoscibili come dipendenti della società; la donna aveva evidenziato il fastidio ed il disagio che tale conversazione le aveva procurato e rivendicato "il rispetto per la propria vita privata."

Quello che appare interessante, ad avviso di chi scrive, è l'attenta ricostruzione effettuata dalla ordinanza in questione della nozione-parametro della giusta causa di licenziamento, ed al conseguente riempimento di tale clausola generale, sulla base di una precisa scelta di scala valoriale effettuata dal Giudice di legittimità.

Argomenta, infatti, la S.C.: "Costituisce innegabile portato della evoluzione della società negli ultimi decenni la acquisizione della consapevolezza del rispetto che merita qualunque scelta di orientamento sessuale e del fatto che essa attiene ad una sfera intima e assolutamente riservata della persona; l'intrusione in tale sfera, effettuata peraltro con modalità di scherno e senza curarsi della presenza di terze persone, non può pertanto essere considerata secondo il «modesto» standard della violazione di regole formali di buona educazione utilizzato dal giudice del reclamo ma deve essere valutata tenendo conto della centralità che nel disegno della Carta costituzionale assumono i diritti inviolabili dell'uomo (art. 2), il riconoscimento della pari dignità sociale, «senza distinzione di sesso», il pieno sviluppo della persona umana (art. 3), il lavoro come ambito di esplicazione della personalità dell'individuo (art. 4), oggetto di particolare tutela «in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35).

Tale generale impianto di tutela ha trovato puntuale specificazione nell'ordinamento attraverso la previsione di discipline antidiscriminatorie in vario modo intese ad impedire o a reprimere forme di discriminazione legate al sesso: tra queste assume particolare rilievo il d.lgs. n. 198/2006, (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) il cui art. 26, comma 1 statuisce che «Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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 previsione risulta specificamente rilevante nel caso in esame in quanto significativa della volontà del legislatore ordinario di garantire una protezione specifica e differenziata – attraverso il meccanismo dell'assimilazione alla fattispecie della discriminazione – alla posizione di chi si trovi a subire nell'ambito del rapporto di lavoro comportamenti indesiderati per ragioni connesse al sesso; infine, concorre a delineare la scala valoriale di riferimento nella integrazione della norma elastica della «giusta causa» di licenziamento la generale esigenza di riservatezza relativa a dati sensibili riferibili alla persona, tra i quali quello relativo all'orientamento sessuale, posta dal d.lgs. n. 196 del 2003".

Sicché, come acutamente osservato<sup>1</sup> "la Corte di cassazione ribalta completamente tale prospettiva e rileva l'errata applicazione del parametro valutativo della giusta causa. Le frasi di scherno pronunciate con tono irridente non possono essere ridotte al rango della semplice contrarietà alla buona educazione ma confliggono piuttosto con i valori attuali della realtà sociale e con i principi stessi dell'ordinamento, a partire dalla Carta costituzionale fino al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Tali principi, a detta dei giudici di legittimità, "riempiono" di contenuto la «giusta causa» di licenziamento ex art. 2119 c.c. e guidano l'interprete a specificarla in modo coerente e pertinente.

Quindi, traendo spunto dall'analisi della S.C., si può tranquillamente affermare che il tema delle molestie ha acquisito ormai piena cittadinanza nel tessuto normativo europeo e nazionale, al punto che avuto riguardo ai testi normativi di riferimento<sup>2</sup>, può senza dubbio ritenersi l'equiparazione di tale materia con quella delle discriminazioni, proprio perché in entrambe le prospettive viene in rilievo la violazione della dignità della persona.

Pertanto, si parla di approccio "oggettivo" sviluppato dal diritto antidiscriminatorio, come appunto elaborato anche dalla interpretazione giurisprudenziale, che ha portato a spostare l'attenzione sulla posizione della vittima e sulla sua "percezione".

Questo comporta che l'indesiderabilità della condotta altrui deve essere necessariamente parametrata alla sensibilità soggettiva della vittima, ma mai disgiuntamente dagli elementi di contesto – la violazione della dignità, il clima intimidatorio, degradante, umiliante o offensivo – in cui quest'ultima è sollecitata.

Il problema quindi che si pone, tanto per l'interprete tanto in sede di applicazione giudiziale, è quello di considerare l'ampiezza della nozione legale di molestia, certamente costruita come una fattispecie aperta, che quindi si presta a sussumere nella stessa un vasto novero di condotte – commenti e comportamenti inappropriati, scritti ed espressioni verbali denigratori (rispetto al fattore di discriminazione vietato), invio di immagini e/o e-mail sconvenienti, ma anche intimidazioni, minacce e ricatti – anche laddove si consumino, come nel caso esaminato dall'ordinanza in commento, in un singolo episodio o non siano, per chi le pone in essere, percepite nella loro inaccettabilità.

Del resto, tale ampiezza della nozione e fattispecie legale è stata di recente confermata dalla Convenzione OIL n. 190/19, ratificata dall'Italia con la l.4/21 (su tale aspetto, v. infra). Quello che allora emerge acutamente dal percorso argomentativo della S.C., e ribadito dai suoi commentatori è, invero, il rischio che la valutazione (da parte della vittima prima, del datore di lavoro poi e infine dell'autorità giudiziale) del comportamento molesto o vessatorio sia quella di una svalutazione dell'«effetto» lesivo della dignità del lavoratore, perpetuando e legittimando così stereotipi e pregiudizi.<sup>3</sup>

Non a caso, allora, si è sottolineata la natura e valenza esemplare di tale pronuncia, perché conferisce alla prospettiva della indesiderabilità della molestia quella di una oggettiva intollerabilità, in linea con un sistema valoriale «ormai radicat[o] – come dicono le parole della stessa Corte di cassazione – nella coscienza generale ed espressione di principi generali dell'ordinamento». Come sottolineano i giudici di legittimità, «l'intrusione» nella sfera dell'orientamento sessuale, «effettuata peraltro con modalità di scherno e senza curarsi della presenza di terze persone, non può pertanto essere considerata secondo il “modesto” standard della violazione di regole formali di buona educazione», ma deve essere valutata tenendo conto della centralità riservata dal quadro normativo attuale alla tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Si è allora condivisibilmente osservato che “in altre parole, non si deve, e non si può, tornare indietro”<sup>4</sup>, apparendo il portato della pronuncia una sicura espressione di civiltà giuridica e di scelta di campo, appunto.

Il ragionamento fin qui condotto non può, tuttavia, prescindere dal necessario rilievo da attribuire alla convenzione Oil prima citata, del quale appare certamente manifestazione consapevole la pronuncia fin qui annotata.<sup>5</sup>

In via di premessa deve essere ricordato che la nozione di molestie è stata introdotta nel nostro ordinamento dai d.lgs. n. 215 e n. 216 del 2003, in attuazione delle direttive 2000/78/CE e 2000/43/CE, che hanno appunto equiparato la molestia alla discriminazione e, soprattutto, ampliato la tutela oltre l'ambito del genere.

Da questo punto di vista, apparentemente la definizione contenuta nella Convenzione Oil n. 190 sembrerebbe non apportare nessuna particolare innovazione.

Tuttavia, la Convenzione non distingue in alcun modo tra violenza e molestie sul lavoro, riconducendo entrambi i termini a una fattispecie unitaria, definita appunto come «un insieme di pratiche e 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», che vengono poi definite alla lettera b).

Si precisa poi, al comma 2, che «le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti», fermo restando, tuttavia, che le une includono le altre.

La definizione, dunque, non opera distinzione tra i due termini, neppure sotto il profilo di maggiore gravità dell'uno (ad esempio la violenza) rispetto all'altro, oppure rispetto alle modalità di estrinsecazione, che siano cioè fisica, verbale, sessuale, psicologica o economica.

Nell'ottica della Convenzione, appare chiaro che si tratta di pratiche e comportamenti di uguale gravità, connotati cioè dal medesimo grado di disvalore, proprio perché volti a ledere la dignità della persona che lavora.

Tale considerazione di sfondo si riflette, necessariamente, sull'approccio da adottare

in relazione alle pratiche e ai comportamenti in esame, che sono da contrastare, a prescindere dalle modalità con le quali si manifestano, per la loro idoneità a rendere il luogo di lavoro insicuro, degradante, umiliante e offensivo, in definitiva non salubre potremmo dire.

Da questo punto di vista, la definizione adottata dalla Convenzione Oil risulta certamente più avanzata rispetto a quella di cui all'Accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007.

Infatti, l'Accordo distingue, da un lato, le molestie dalla violenza presumibilmente in base al carattere psicologico o fisico dell'aggressione, dall'altro definisce le molestie come situazioni nelle quali «uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro».

Allora, la questione esegetica più delicata riguarda l'interpretazione da dare all'aggettivazione "inaccettabili" utilizzata per connotare le pratiche e i comportamenti vietati.

Il termine, come è stato notato, differisce da quello utilizzato dal Codice delle pari opportunità (art. 26) e dall'art. 2, c. 3, del d.lgs. n. 216 del 2003, che nel definire le molestie fa riferimento al carattere dell'indesideratezza delle stesse, con ciò rinviando alla sensibilità soggettiva della vittima<sup>6</sup>, anche se non manca chi sottolinea la necessità del riferimento al criterio di ragionevolezza<sup>7</sup>.

La nozione unitaria introdotta dalla Convenzione sembra invece avere un significato più oggettivo, nel senso che allude a canoni di comportamento condivisi a livello sociale. In verità, la nozione di "inaccettabilità" può riferirsi anche alla dimensione soggettiva, cioè alla percezione della vittima, che considera, per l'appunto, intollerabili, comportamenti che ledano la sua dignità.

Certamente, però, la nozione di inaccettabilità può essere utile (più di quella dell'indesideratezza) a contrastare violenze e molestie di carattere collettivo e/o ambientale, che pure possono realizzarsi nei luoghi di lavoro.

Si possono esemplificativamente citare l'esposizione di un calendario con fotografie di nudo, o l'invito a mangiare carne di maiale.

In queste ipotesi, il riferimento alla sola percezione soggettiva, che allude alla dimensione individuale dell'offesa, potrebbe non risultare adeguata.

In definitiva, va detto che le norme della Convenzione, con la relativa raccomandazione n. 206 sulla eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, arricchiscono certamente il nostro codice del lavoro ed il sistema delle tutele da apprestare, segnando così uno snodo fondamentale per la realizzazione di un futuro del lavoro fondato sulla dignità e sul rispetto della persona del lavoratore, delle lavoratrici.

Si afferma questo nella consapevolezza che tale normativa non ha trovato ampio spazio nella riflessione lavoristica.

Le ragioni potrebbero rinvenire probabilmente nella consapevolezza di un notevole grado di avanzamento della nostra legislazione in materia di contrasto alle discriminazioni e alle molestie nei luoghi di lavoro e, più in generale, della normativa in materia di salute e sicurezza che, da tempo, ricomprende anche la valutazione dei rischi psico-sociali tra quelli oggetto di tutela.

Tuttavia, riconoscere che violenza e molestie sono inaccettabili ed incompatibili con la dignità del lavoro rappresenta un fondamentale punto di arrivo e di partenza, allo stesso tempo, per riflessioni ed interventi degli interpreti e degli operatori del nostro ordinamento nel quale fanno sempre da faro i fondamentali precetti costituzionali.

In conclusione, il monito è quello di porre sempre più lo sguardo alla tutela della salute e della sicurezza della persona che lavora, intesa nella sua dimensione più ampia, nella sua accezione cioè del benessere fisico e psicologico, in linea del resto con la nozione di salute adottata dalla Organizzazione mondiale della sanità.

## Note

---

1. Il riferimento è al significativo commento ed analisi operati da G.A. Recchia, Non maleducazione ma molestia: la Corte di cassazione avalla il licenziamento per giusta causa per insulti omofobi. R.I.D.L. 2023 II, p.276.
2. Si tratta dell'art. 26, d.lgs. n. 198/2006; art. 2 co. 3, d.lgs. n. 215/2003; art. 2, co. 3, d.lgs. n. 216/2003; art. 2, co. 3, l. n. 67/2006. Nel primo caso, in materia di discriminazione di genere, il legislatore sancisce la possibilità che la molestia sia rivolta nei confronti di un «lavoratore» o di una «lavoratrice», mentre nell'ultimo, in tema di discriminazione per disabilità, il riferimento alla violazione della dignità del soggetto protetto si accompagna a quello della sua «libertà».
3. D. Tambasco, "Violenza e molestie nel mondo del lavoro: un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana", *Oil*, 2022, 14, ove annota che il mobbing «monopolizza quasi l'intero contenzioso giudiziario nel campo della conflittualità lavorativa» (nel campione selezionato, relativo al decennio 2011-2022, risultano 3497 sentenze in materia di mobbing a fronte di sole 62 pronunce per molestie); in altre parole, le molestie, specialmente quando episodiche o addirittura "ambientali" (si pensi al celebre caso delle condotte vessatorie e poi del licenziamento ritorsivo nei confronti della lavoratrice che aveva chiesto la rimozione dal luogo di lavoro di un calendario pornografico: T. Torino 19 dicembre 2011, *DJ*), sono raramente agite in giudizio, per essere al massimo assorbite in controversie relative a ipotesi più complesse, ma più difficili da provare, come il *mobbing* o lo *straining*.
4. Si rinvia sempre a G.A. Recchia, cit.
5. Cristina Alessi, "La Convenzione Ilo sulla violenza e le molestie sul lavoro". L.D. 2023
6. Lazzeroni L. (2007), "Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini" in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, p.379.