



Le molestie nel lavoro subordinato, la  
convenzione OIL , la legge il codice  
deontologico

# CONVENZIONE OIL 21 GIUGNO 2019 N. 190 - LEGGE DI RATIFICA N. 4 DEL 15 GENNAIO 2021

Ha carattere inclusivo perché si applica a tutte le lavoratrici e lavoratori indipendentemente dall'esistenza o meno di un vincolo contrattuale ; include tutti i luoghi e le circostanze in cui il lavoro si svolge

Poggia su tre pilasti:

- 1) Protezione
- 2) Verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e risarcimento
- 3) Orientamento, formazione, sensibilizzazione

per porre fine alla violenza ed alle molestie nel mondo del lavoro si rivela essenziale un **approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere** che intervenga sulle cause e sui fattori di rischio ivi compresi **stereotipi di genere**



Importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano ai fini della prevenzione della violenza e delle molestie

La violenza e le molestie possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e rappresentano una minaccia alle pari opportunità e sono inaccettabili ed incompatibili con il lavoro dignitoso



Alcune fattispecie sintomatiche della diffusa mancanza di rispetto reciproco e della dignità della lavoratrice

- ❑ Il lavoratore si recava ai servizi igienici di stabilimento e nonostante detti servizi fossero inagibili come attestato da apposito cartello in quanto in atto operazioni di pulizia di essi a opera del personale femminile della società appaltatrice , si faceva lecito di entrare ugualmente , si abbassava i pantaloni e rammostrava il proprio organo genitale alla suddetta che a poca distanza stava lavando gli orinatoi
- ❑ Lavoratrice intenta a svolgere le mansioni di cassiera il direttore del negozio si avvicinava ed era solito abbracciarla, baciarla sul collo proferendo parole affettuose con palpeggiamenti sul fondo schiena , durante una trasferta tentata violenza e poi , a seguito del suo rifiuto, le ha detto « io ho la facoltà di farti a pezzettini e farti diventare una cosa piccola così».



il lavoratore riconosceva di avere tenuto alcune delle molestie verbali oggetto di contestazione, ed in particolare: l'allusione alla possibilità di toccare il seno della collega, in termini di “ *prima o poi ci metto le mani e ti faccio popi popi*”, oppure “ *occhio che prima o poi ti faccio popi popi*”; l'allusione al contatto con il proprio membro quale gesto di autoerotismo (mentre si recava alla toilette rivolgendosi alla collega le diceva “ *vado a parlare con Winnie*” e, poiché la ragazza non capiva a chi si riferisse, indicando le proprie parti intime egli precisava “ *ecco chi è Winnie*”).

Ammetteva quindi di aver pronunciato un paio di quelle battute a sfondo sessuale di cui la P. lo accusava, affermando tuttavia di avere detto “ *tali frasi o altre di contenuto analogo con tono del tutto palesemente scherzoso, volutamente iperbolico, privo di qualsiasi effettiva malizia, concreta minaccia o violenza, ed in maniera talmente innocente che chiunque ne avrebbe percepito il carattere ludico ed innocuo*”



L'art. 1 della Convenzione definisce sia “la violenza e la molestia” in generale sia “la violenza e la molestia di genere”. Ai sensi dell'art.1, c.1, lett. a), la prima consiste in <<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 causare un danno fisico, psicologico, sessuale od economico, e include la violenza o molestia di genere>>. La seconda, definita dalla lett. b), indica <<la violenza o molestia nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali>>.

## Art. 26 d.lgs. 198/06.

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.

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le **molestie sessuali**, ovvero 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.

Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi.



La definizione dell'art.26 CPO costituisce una traduzione non letterale del testo della Direttiva n.54/06, che nel testo in inglese fa riferimento a comportamenti “unwanted” e cioè comportamenti adottati contro la volontà della vittima, (anche nel testo francese è stato tradotto con il termine “indesiderato”)

Il baricentro della tutela contro le discriminazioni sessuali poggia sul rilievo del contenuto oggettivo della condotta, nonché sulla percezione soggettiva della stessa da parte della vittima (“effetto”), mentre non è necessaria l'intenzione soggettiva di infliggere molestie da parte dell'autore della condotta (“scopo”).



La convenzione prevede come elemento integrante della fattispecie vietata la produzione attuale o potenziale di un **danno**, danno che andrebbe provato dalla vittima con maggiore difficoltà di ottenere giustizia.

La definizione contenuta nell'art. 26 Cpo prescinde dalla produzione di un danno personale.

Si tratta comunque di un danno evento connaturato all'offesa alla dignità della persona

Tecniche di tutela e rimedi, asse portante della convenzione.

L'ordinamento italiano ha predisposto due fronti di tutela:

1. Art. 2087 c.c: impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie per proteggere l'integrità fisica ed il benessere psicologico del lavoratore. La causazione di un danno, morale, esistenziale, biologico, comporta l'obbligo del risarcimento.
2. Legislazione antidiscriminatoria: il giudice ordina la cessazione della condotta discriminatoria, l'eliminazione degli effetti negativi e liquida il risarcimento del danno tanto in capo all'autore della condotta quanto in capo al datore di lavoro rimasto colpevolmente inerte. Gli atti discriminatori sono nulli



## **ART. 1 COMMI 218 SS. LEGGE 205/2017**

### **(modifica l'articolo 26 introducendo due nuovi commi)**

3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

Nullità dei atti discriminatori : non si applica la disciplina dell'art. 1345 cc : la nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st.lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico.

( Cass. 6575/2016)



# **Art. 40 d.lgs. 198/06**

## **Regime probatorio**

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

## **Il regime probatorio agevolato si estende al datore di lavoro?**

Corte appello Firenze 14 gennaio 2020: Secondo il primo giudice, mentre il datore di lavoro aveva dimostrato le reiterate condotte moleste ai danni della collega, il lavoratore non avrebbe a sua volta assolto l'onere di dimostrare l'insussistenza del fatto. Tale espressione (pag. 3 sentenza) sembra fare riferimento alla cd inversione, o meglio attenuazione dell'onere della prova di cui all'art. 40 D. Lgvo 198/2006, stabilita a favore della lavoratrice che agisca lamentando di avere subito sul luogo di lavoro una discriminazione sotto forma di molestie sessuali.

È vero che, in generale, secondo la giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 23286/2016), in materia di tutela contro le molestie sessuali nel rapporto di lavoro, l'equiparazione alle discriminazioni di genere di cui all'art. 26 comma 2 D. Lgvo 198/2006 si estende anche al regime probatorio presuntivo, a sua volta previsto dall'art. 40 dello stesso D. Lgvo. Nel caso trattato dalla sentenza ora citata, le agevolazioni probatorie erano infatti riconosciute a favore della lavoratrice, licenziata per un preteso motivo oggettivo, che in realtà era stata così discriminata per avere respinto le molestie sessuali da parte del datore di lavoro.

Nel caso in esame, invece, le molestie sessuali ai danni di una collega erano oggetto di contestazione disciplinare che il datore di lavoro muoveva al reclamante. Ritiene quindi il collegio che la presente vicenda possa essere decisa in applicazione dell'ordinario onere della prova in materia di licenziamento disciplinare, per legge interamente a carico del datore di lavoro.

In tema di tutela contro le molestie sessuali nel rapporto di lavoro, l'equiparazione alle discriminazioni di genere enunciata **nell'art. 26, comma 2, del d.lgs. n. 198 del 2006**, secondo l'interpretazione più conforme alle finalità proprie del diritto comunitario, si **estende al regime probatorio presuntivo ex art. 40 del medesimo decreto**, sia per l'assenza di deroghe al principio generale, sia per la configurabilità del "tertium comparationis" nel trattamento differenziale negativo rispetto ai lavoratori del diverso genere che non patiscono le medesime condotte .Cass. 23286/16

Corte appello Torino rgl 51/18 « è pur vero che tutte le dichiarazioni si riferiscono a circostanze conosciute non direttamente dai testimoni ma riferite dalla stessa parte offesa o da altre persone e tuttavia per la particolare configurazione degli oneri probatori delineata dall'art. 40 d.lgs. 198/2006 si tratta di elementi istruttori idonei a configurare un complesso di presunzioni gravi, precise e concordanti non vinte in senso contrario

# La parte offesa non è incapace a testimoniare.

Trib. Pesaro 3 aprile 2020: Con specifico riferimento alla testimonianza della persona offesa da reato contro la libertà sessuale la giurisprudenza di legittimità ( in sede penale ma tali arresti valgono a maggior ragione in sede civile) ha affermato che perché possa essere legittimamente utilizzata come fonte ricostruttiva del fatto per il quale si procede non necessita di altri elementi di prova che ne confermino l'attendibilità; anzi tale testimonianza è sorretta da una presunzione di veridicità secondo la quale il giudice pur essendo tenuto a valutarne criticamente l'attendibilità non può assumere come base del proprio convincimento l'ipotesi che il teste riferisca il falso, salvo che sussistano specifici e riconoscibili elementi atti a rendere fondato un sospetto di tal genere in assenza dei quali egli deve presumere che il dichiarante fino a prova contraria riferisca correttamente quanto a sua conoscenza ( Sez. 6 27.3.2014)





Può esser sufficiente la sola deposizione della parte offesa: gli elementi di attendibilità sono l' intrinseca credibilità per aver ripetuto sempre la stessa versione dei fatti, l'aver presentato querela assumendosi la responsabilità e l'inesistenza di motivi di astio o rancore ( corte appello Torino 29.9.2015).

Il datore di lavoro ha quindi il dovere di intervenire tempestivamente a tutela della lavoratrice,

Esistono ancora voci fuori dal coro: così ad es. il Tribunale di Oristano ( sent. 13.6.2018 confermata in appello) ha affermato che *«è evidente che nessuna azienda sulla base di una semplice segnalazione di un dipendente possa adottare nell'immediatezza provvedimenti anche provvisori nei confronti di altro lavoratore senza svolgere i necessari accertamenti essendo tutt'altro che infrequente l'eventualità che simili accuse vengano poste in essere in via puramente strumentale o ritorsive»*





**Il tempo trascorso tra la molestia e la denuncia non è significativo nella valutazione di attendibilità della parte offesa:** corte d'appello di Catanzaro 17.3.2016 «Egli addebita al tribunale di non aver considerato che quest'ultima, nell'immediatezza della violenza subita, non l'aveva denunciata; né si era dimostrata turbata; né aveva lamentato danni fisici; né aveva fatto subitaneo ricorso all'autorità penale, ma si era limitata a chiedere di non condividere più il turno di notte con il XX , con il quale però non s'era rifiutata di farlo in occasione dell'episodio incriminato, nonostante sostenga di aver subito già nei mesi precedenti, tra gennaio e marzo 2008, le sue sgradite attenzioni sul posto di lavoro . Il rilievo non si presta ad essere condiviso perché sottovaluta il notorio sentimento di vergogna ed imbarazzo che affligge le vittime di violenza sessuale e che normalmente le spinge a celare ad altri le molestie subite, fin quasi a rimuoverle per non ripensare e rivivere la sopraffazione patita, o, sovente, a denunciarle solo a distanza di tempo. Di ciò è sintomatica la scelta legislativa di innalzare a sei mesi il termine per la proposizione della querela per i reati di violenza sessuale (art. 609 septies c.p. come modificato nel 1996;; si è correttamente sottolineato che tale previsione "è verosimilmente giustificata dalla speciale delicatezza della materia in modo da consentire alla persona offesa uno spazio maggiore di riflessione, prima di assumere una decisione che può incidere pesantemente sulla sua sfera di riservatezza".

**Rapporti con il processo penale:** il giudice salvo i casi previsti dall'art. 352 cpp non è vincolato dalle valutazioni effettuate dal giudice penale e le risultanze del processo penale possono esser oggetto d una nuova valutazione.. Il giudice può altresì utilizzare le prove raccolte in un diverso giudizio tra le stesse parti ( corte app. Roma 20.4.2012: la richiesta di archiviazione formulata dal pm è fondata principalmente sulla personalità del reo ed in ogni caso la valutazione degli elementi probatori che sostengono l'accusa è diversa e non vincolante).

Corte app. Torino 12.9.2019 rientra nei poteri del giudice quello di fondare il proprio convincimento su accertamenti compiuti in altri giudizi tra le stesse e anche altre parti quando i risultati siano acquisiti nel giudizio della cui cognizione egli è investito. Sono quindi utilizzabili le risultanze derivanti dagli atti delle indagini preliminari svolte in sede penale così come le dichiarazioni verbalizzate dagli organi di polizia giudiziaria in sede di sommari informazioni testimoniali ( cas.s. 218025/19)

Risarcimento del danno non patrimoniale: oltre al danno biologico devono essere risarciti il danno morale e quello esistenziale. Corte appello Genova 19 dicembre 2012: è ben possibile che le molestie sessuali non provochino alla persona offesa alcun danno biologico permanente : necessità di individuare un'autonoma voce di danno liquidabile su base equitativa per risarcire le sofferenze morali e l'umiliazione subite dalla lavoratrice qualora esse si pongano in relazione causale con la violazione da parte del datore di lavoro dei doveri di protezione sanciti dall'art. 2087 c.c,( la corte riforma la sentenza del tribunale che aveva liquidato il solo danno biologico del 3% e condanna all'ulteriore pagamento di euro 15.000)



il gesto del lavoratore (aver sbottonato i pantaloni ed esposto il pene) si è svolto nel locale nei bagni ove egli si era recato, incontestabilmente, per urinare e non è stato accompagnato da alcun gesto o espressione verbale ammiccante o provocatoria, né è stato preceduto o seguito da altri atteggiamenti che possano indurre ad attribuire al gesto un intento di tipo sessuale, come del resto esplicitato chiaramente dalla stessa parte offesa , allorquando ha dichiarato *“preciso che lui non mi ha toccata né mi ha detto nulla e io ho avuto l'impressione anche in quel momento con certezza che lui volesse solo fare la pipì; io mi sono arrabbiata per la mancanza di rispetto ma non ho avuto l'impressione che avesse altre intenzioni”*.



La mancanza di connotazione sessuale nel comportamento tenuto dal ricorrente, al di là della valutazione penalistica, assume rilievo anche ai fini disciplinari: tale condotta, certamente contraria alle comuni regole del vivere civile, non appare però lesiva della libertà sessuale della lavoratrice coinvolta, e il gesto, benchè volontario, si rivela quale espressione di una crassa e marcata maleducazione e mancanza di rispetto per il lavoro e la dignità altrui, sostanziandosi di fatto nella totale indifferenza per la presenza della lavoratrice, non potendosi in alcun modo dubitare che quest'ultima non possa ritenersi esposta alla gratuita esibizione dei genitali da parte di chiunque acceda ai bagni mentre questa vi compie la sua prestazione lavorativa (come del resto icasticamente espresso dalla stessa Margiotta quando ha affermato *"io mi sono arrabbiata per la mancanza di rispetto ... a me il lavoro piace ma non mi aspetto che uno entri in bagno a fare pipì davanti a me ..."*).

Ritiene, dunque, il giudicante che la condotta tenuta dal ricorrente abbia senza dubbio un chiaro rilievo disciplinare ma non assuma gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro, potendosi nel caso di specie ritenere sufficiente la più grave tra le sanzioni conservative quale la sospensione in considerazione, in particolare, dell'episodicità del gesto e della assoluta assenza di precedenti specifici e neppure analoghi (i provvedimenti disciplinari prodotti da parte convenuta attengono infatti a lievi negligenze nella prestazione lavorativa e non a comportamenti scorretti verso alcuno).



GRAZIE PER  
L'ATTENZIONE!