



LE AZIONI CIVILI A TUTELA DELLE DONNE LAVORATRICI VITTIME DI MOLESTIE  
SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO

## **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.

## **Art. 36 d.lgs. 198/06**

Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni (.....) e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione (...) anche tramite la consigliera o il consigliere di parità ((.....)) territorialmente competente.

Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità ((.....)) e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

## **Art. 38 d.lgs. 198/06**

Qualora vengano poste in essere discriminazioni (...) su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa, o della consigliera o del consigliere di parita' (...), il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, convoca le parti e assume sommarie informazioni, se ritiene sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

**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.

3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, piu' opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

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 dignita' di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza

## Risoluzione del parlamento europeo del 26 ottobre 2017

La violenza e le molestie sessuali sono contrarie al principio dell'uguaglianza di genere e costituiscono una discriminazione basata sul genere

Tutti gli stati membri hanno firmato la convenzione di Istanbul , solo 15 stati l'hanno ratificata , l'adesione dell'UE alla convenzione non esonera gli stati dalla ratifica a livello nazionale ed in base all'art. 40 della convenzione le parti adottano le misure legislative o di altro tipo necessarie per garantire che qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale , non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, sia punito con sanzioni penali o altre sanzioni legali

## Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato da confindustria , CGIL, CISL e UIL del 25 gennaio 2016

Le parti ribadiscono che:

- Ogni comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile;
- I comportamenti molesti vanno denunciati;
- Entro tre mesi le rispettive associazioni territoriali si incontreranno per individuare le strutture più adeguate al fine di assicurare un'assistenza sia psicologica che legale, alle vittime di molestie



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

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.

## Sentenza n. 23286 del 15/11/2016

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. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione del giudice di merito che aveva valorizzato le deposizioni testimoniali corroborate dalla prova statistica, individuata nel serrato "turn over" tra le giovani dipendenti che, dopo breve tempo dall'assunzione, si dimettevano senza apparente ragione). **Sentenza n. 23286 del 15/11/2016**

## Due elementi peculiari del giudizio avente ad oggetto la discriminazione

**Irrilevanza elemento soggettivo**

Diversa distribuzione dell'onere probatorio

**Prova statistica**

# Cass. SS.UU 9961/96; Cass n. 2700/1997; n. 22656/2011

In tema di prova per presunzioni (la quale rappresenta uno strumento, normativamente concesso al giudice, che permette di arrivare alla conoscenza di un fatto per il quale non sia possibile dare una diretta dimostrazione, attraverso un procedimento logico), giacché non occorre che i fatti su cui si fonda la presunzione siano tali da far apparire l'esistenza del fatto ignoto come l'unica conseguenza possibile dei fatti accertati in giudizio, **è sufficiente che il fatto ignoto sia desunto alla stregua di un canone di probabilità**, con riferimento ad una connessione di avvenimenti possibile e verosimile secondo un criterio di normalità.

# PRECISIONE E CONCORDANZA

( Cass. 14206/2013)

In tema di comportamenti datoriali discriminatori, l'art. 40 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - nel fissare un principio applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria, promossi dal lavoratore ovvero dal consigliere di parità - non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto(.....) l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, in termini **precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto)**, anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.

**Il datore di lavoro cui la dipendente denunci una molestia non può rimanere imparziale ( così trib. To 9967/14 confermata da c.app To 821/17)**

**Anche se nessuno ha assistito alla molestia la deposizione della molestata, purchè credibile e coerente , da sola può fondare la denuncia ( TRIB Cn 815/14 confermata da c.app. To 671/15; ord. Trib TO 16938/16 confermata da sent. 294/17**

**Confermano l'attendibilità della vittima:**

- **Inesistenza di ragioni di inimicizia o risentimento della vittima ( TRIB at ord. 938/17; trib To 294/17)**
- **La presentazione della querela con assunzione di responsabilità**

**L'omessa denuncia nell'immediatezza del fatto è irrilevante (termine più lungo per la proposizione della querela per reati di violenza sessuale ) ( c.app Catanzaro 108/13)**

**Sez. L - , Sentenza n. 7097 del 22/03/2018**  
**(Rv. 647608 - 01)**

Nel rapporto di impiego pubblico contrattualizzato, qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva (nella specie molestia sessuale) nei confronti di un altro dipendente, il datore di lavoro, rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 c.c. nei confronti del lavoratore oggetto della lesione, ha diritto a rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo, ciò in quanto il dipendente, nel porre in essere la suddetta condotta lesiva, è venuto meno ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 c.c., e ai principi generali di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., letti anche in riferimento al principio di buon andamento della P.A. di cui all'art. 97 Cost., che devono conformare non solo lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche i rapporti tra i dipendenti pubblici sul luogo di lavoro

### **Risarcimento del danno non patrimoniale:**

- ✓ Trib Roma 4.2.14 rgl 42044/11: esame circoscritto ai fatti verificatisi successivamente al momento in cui la datrice di lavoro ha avuto conoscenza dei fatti illeciti posti in essere da un suo dipendente;
- ✓ è stato accertato il fatto materiale della violenza sessuale ( il tocco non casuale dei glutei integra violenza sessuale e non molestia cass. pen 27042/10)
- ✓ È ragionevole ritenere che una molestia perpetrata alle spalle mentre la persona è intenta al proprio lavoro ed al cospetto di clienti e colleghi abbia ingenerato spavento ed umiliazione: liquida euro 2.500,00

C. APP GE 745/12 : il tribunale, accertata la responsabilità datoriale per violazione dell'art. 2087 c.c., ha liquidato euro 5.532,00 a titolo di danno non patrimoniale, €2.100,0 a titolo di indennità temporanea assoluta ed euro 940,00 a titolo di indennità temporanea parziale;

È ben possibile che le molestie sessuali non provochino alla persona offesa un danno biologico permanente: necessità di individuare un'autonoma voce di danno liquidabile in via equitativa per risarcire le sofferenze morali e l'umiliazione subita.

Le segnalazioni al datore di lavoro circa le molestie patite hanno provocato lo scherno nei suoi confronti ed inasprito l'isolamento in cui era già stata confinata : ulteriori euro 15.000,00.



**Tribunale Milano, 03 marzo 2015, n.455, sez. lav.:** liquida il danno in misura pari alla retribuzione mensile per ogni mese di lavoro

La conoscenza (o conoscibilità) del comportamento illecito del proprio dipendente costituisce il presupposto perché possa essere ravvisata una responsabilità datoriale in caso di inerzia; la mancata conoscenza può derivare anche da una non adeguata organizzazione lavorativa e quindi essere in qualche modo collegata ad una violazione del dovere di vigilanza

Vi sono poi aspetti collegati all'obbligo di prevenire condotte illecite e qui entrano in gioco i codici di comportamento sempre più spesso adottati dalle aziende,



Se sul piano contrattuale non vi sono dubbi sulla possibile responsabilità ex art. 2087 c.c., non è pacifica la possibilità di applicare **l'art. 2049 c.c.** che si muove sul piano della responsabilità extra-contrattuale.



Si è affermato che la norma non può trovare applicazione allorché le circostanze ambientali non consentano di considerare il comportamento del molestatore come riferibile alle incombenze del dipendente .

La scelta è collegata alla concezione più o meno ampia del nesso di occasionalità necessaria tra illecito e rapporto di lavoro, ravvisabile ove le mansioni affidate al dipendente abbiano reso possibile o comunque agevolato il comportamento produttivo del danno all'altro lavoratore/trice, considerato terzo .

Le varie direttive UE di diritto antidiscriminatorio impongono agli Stati membri di predisporre una tutela avverso le discriminazioni che sia connotata da requisiti di effettività, dissuasività e proporzionalità. Cass. 30.12.2014 n. 27481( resa in fattispecie di abuso del contratto a termine ma decisa in base alle norme in tema di discriminazione) con un espresso richiamo al dovere di interpretazione conforme, liquida il “danno comunitario”, precisando che la liquidazione deve osservare i canoni di adeguatezza, effettività, proporzionalità e dissuasività del diritto UE, e che esso “è configurabile come una sorta di sanzione ex lege a carico del datore di lavoro”.



Grazie per l'attenzione