

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5798 di Giovedì 27 febbraio 2025

Le molestie sul lavoro nei codici penale e civile e in giurisprudenza

Le distinzioni di cui tenere conto nell'inquadramento giuridico del fenomeno delle molestie sul lavoro, i reati a cui esse sono riconducibili, la tutela civilistica del lavoratore, le sanzioni disciplinari nelle sentenze di Cassazione.

Alcuni forse ricorderanno che, negli anni in cui la giurisprudenza stava maturando e consolidando i propri orientamenti in materia di mobbing, tentando di pervenire ad una qualificazione esaustiva di tale fenomeno sulla base dei parametri posti dalla psicologia del lavoro internazionale, una interessante pronuncia (Tribunale di Forlì, 23 febbraio 2001) aveva messo in guardia dal rischio che si facesse "di tutte le erbe un fascio", sveltendo così la portata di tale grave fenomeno.

Essa aveva così invitato ad adottare un metodo rigoroso, direi scientifico, che garantisse che, nella costruzione della nozione giuridica di mobbing e nella sua conseguente applicazione nei casi concreti, si tenesse conto di tutte le distinzioni e specificazioni del caso.

Il magistrato forlivese aveva infatti osservato: "*oggi il rischio è di una equazione del tipo: tutto è mobbing, niente è mobbing.*

Per essere ancora più espliciti, si rischia di definire come mobbing situazioni che solo per alcuni caratteri possono ricondursi a tale fenomeno".

Secondo il Tribunale, infatti, "*in casi che presentano mera somiglianza con il mobbing, ogni episodio dovrà essere altrimenti catalogato e darà diritti a diversi profili di tutela risarcitoria a favore di chi ha subito le condotte.*

Si deve evitare che una moda o un atteggiamento approfondito meno del dovuto svaluti la potenzialità di un fenomeno della gravità e dell'importanza di quello in esame in questa sentenza."

Tutto "*questo fino a quando una legge [...] sicuramente auspicabile nella materia, non riesca a fornire chiarimenti"*.

Ritengo che qualcosa di analogo - ovvero: **l'esigenza e la necessità di un approccio rigoroso ed ancorato a qualificazioni chiare e definite** - possa valere anche per il fenomeno delle molestie sul lavoro, affinché la prevenzione e il contrasto di tali condotte siano realmente mirati.

In tale ottica, essendo quello delle molestie sui luoghi di lavoro - sotto il profilo giuridico - un fenomeno di rilevanza penale e civile, credo che possa essere utile **affiancare alle analisi delle fonti normative specifiche** che regolano la materia (Convenzioni e Raccomandazioni dell'OIL, Codice delle pari opportunità, ulteriori norme interne etc., **che in questo contributo non prenderemo in esame**) **anche le qualificazioni della giurisprudenza di Cassazione** in materia. Tutto ciò, come sempre, senza la pretesa di essere esaustivi - non solo nell'illustrazione della giurisprudenza ma altresì delle fattispecie di reato e degli illeciti civili applicati dalla stessa - su un argomento così vasto e complesso.

Partendo dalla giurisprudenza penale, la prima domanda che possiamo porci è: sulla base del codice penale, a quali reati può essere ricollegata una condotta caratterizzata da molestie sul lavoro? E sulla base di quali presupposti?

Anzitutto, con una sentenza relativamente recente, la Suprema Corte ci ricorda che *"integra il reato di molestie un corteggiamento ossessivo e petulante, volto ad instaurare un rapporto comunicativo e confidenziale con la vittima, a ciò manifestamente contraria, realizzato mediante una condotta fastidiosa, pressante e diffusa reiterazione di sequenze di saluto e contatto, invasive dell'altrui sfera privata, con intromissione continua, effettiva e sgradita nella vita della persona offesa e lesione della sua sfera di libertà"* (**Cassazione Penale, Sez.IV, 20 settembre 2023 n.38448**).

Nel caso di specie trattato da tale pronuncia, avente ad oggetto le molestie perpetrate da un collega di lavoro, è stato applicato l'art.612-bis c.p. ("Atti persecutori"), il quale, *"salvo che il fatto costituisca più grave reato"*, punisce *"chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita"*.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL1023] ?#>

Occorre prestare attenzione al fatto che, secondo la giurisprudenza, l'evento tipico del *"perdurante e grave stato di ansia o di paura"* deve consistere in un profondo turbamento con effetto destabilizzante della serenità e dell'equilibrio psicologico della vittima e non può risolversi in una sensazione di mero fastidio, irritazione o insofferenza per le molestie subite (**Cassazione Penale, Sez. V, 21 gennaio 2021 n.2555**).

Perché ricorra tale reato è poi necessario il dolo generico.

In particolare, *"il dolo generico che connota l'elemento soggettivo del delitto di atti persecutori è integrato proprio dalla volontà di porre in essere le condotte di minaccia e molestia nella consapevolezza della idoneità delle medesime alla produzione di uno degli eventi alternativamente previsti dalla norma incriminatrice (cfr. Cass., Sez.5, n.20993 del 27/11/2012, Rv.255436) sicché, decisiva, nell'accertamento che il giudice di merito deve svolgere sul punto appare la ricostruzione delle modalità dell'azione criminosa."*

Nel caso di specie, i Giudici avevano desunto *"l'esistenza del dolo generico dalle modalità ripetitive delle singole condotte, ritenute sintomatiche della rappresentazione e volontà dell'imputato di attuare il proprio disegno criminoso di persecuzione della persona offesa."*

La Corte d'appello aveva ritenuto che, *"se il [ricorrente] in almeno due occasioni le aveva fatto regali per scusarsi del*

comportamento tenuto, è evidente che era perfettamente consapevole della lesività delle sue condotte e della loro idoneità a turbare la tranquillità della vittima".

Una condotta caratterizzata da molestie può poi - laddove ovviamente ne ricorrano i presupposti - essere ricondotta al reato di **violenza privata**, laddove l'art.610 c.p. punisce *"chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa"* (ad es. ove si ponga la vittima di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle molestie e il perdere il posto di lavoro).

Come si diceva, affinché le molestie siano riconducibili al reato di violenza privata devono sussistere la violenza o la minaccia.

Più in particolare, secondo la Suprema Corte, *"affinché possa dirsi integrato il delitto di violenza privata [art.610 c.p.] è necessaria la individuazione di una condotta violenta o minacciosa da parte dell'agente, che abbia l'effetto di costringere ingiustamente il soggetto passivo a "fare, tollerare od omettere qualche cosa". L'azione, la tolleranza o l'omissione, cui sono finalizzate la violenza o la minaccia, deve essere determinata e specifica, giacché **in caso contrario** potranno ravvisarsi **altri reati** (minaccia, molestie, ingiuria...), ma non la violenza privata"* (**Cassazione Penale, Sez.VI, 23 settembre 2013 n.39255**).

Ancora, le molestie sul luogo di lavoro possono arrivare anche ad integrare il reato di violenza sessuale previsto dall'art.609-bis c.p., che punisce *"chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità costringe taluno a compiere o subire atti sessuali"*.

Secondo la giurisprudenza penale, l'espressione *"abuso di autorità"* che costituisce, unitamente alla *"violenza"* o alla *"minaccia"*, una delle modalità di consumazione di tale reato, ricomprende non solo le posizioni autoritative di tipo pubblicistico, ma anche ogni potere di supremazia di natura privata, di cui l'autore del reato abusi per costringere il soggetto passivo a compiere o a subire atti sessuali (Cassazione Penale, Sez.III, 1 dicembre 2014 n.49990: fattispecie relativa a violenza sessuale commessa nei confronti di una dipendente con mansioni di segretaria mediante abuso dell'autorità derivante dalla posizione di datore di lavoro).

Passando a considerare l'aspetto civilistico, fonte di tutela dalle molestie è anzitutto l'art.2087 del codice civile, in virtù del quale *"l'eventuale silenzio della legge sulle misure antinfortunistiche da prendere non esime il datore di lavoro da responsabilità se, di volta in volta, la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono in grado di suggerirgli e, quindi, di imporgli idonee misure di sicurezza"* (**Cassazione Penale, Sez.IV, 3 marzo 1993 n.2054**).

Come sottolineato dalla Suprema Corte in una pronuncia dell'anno scorso, infatti, *"la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore non ammette sconti, in ragione di fattori quali l'ineluttabilità, la fatalità, la fattibilità economica e produttiva"*.

E ciò *"implica anche l'obbligo del datore di lavoro di astenersi da iniziative, scelte o comportamenti che possano ledere, già di per sé, la personalità morale del lavoratore, come l'adozione di condizioni di lavoro stressogene o non rispettose dei principi ergonomici, oltre ovviamente a comportamenti più gravi come mobbing, straining, burn out, **molestie**, stalking e così via, alcuni anche di possibile rilevanza penale"*. (**Cassazione Civile, Sez. Lav., 21 febbraio 2024 n.4664**).

Guardando alla giurisprudenza civile, la Suprema Corte - già a suo tempo - ha avuto modo di chiarire che *"è di tutta evidenza"*

come le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'**art.2087 c.c.** sicché deve ritenersi legittimo il licenziamento irrogato al dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, **a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare** ed avendo il datore di lavoro in ogni caso l'obbligo di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, provvedimenti tra i quali può certamente ricomprendersi anche il **licenziamento dell'autore delle molestie** sessuali minando un tale illecito disciplinare fortemente l'elemento fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro e rendendo dunque proporzionata la sanzione del licenziamento in tronco dell'autore di una tale violazione; nel caso di specie, sussiste proporzione tra sanzione disciplinare applicata e mancanza commessa, avuto riguardo a tutti gli aspetti del caso concreto e tenuto conto che le molestie sessuali sono state compiute durante l'orario di lavoro, nel corso del **turno di notte, da un lavoratore sovraordinato (capo squadra)**, provocando nella vittima una profonda lacerazione dello stato psico-fisico con ripercussioni anche in ambito familiare" (**Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 18 settembre 2009 n.20272**).

Ancora, un caso interessante è quello trattato pochi anni fa da **Cassazione Civile, Sez.VI Lav., 13 giugno 2022 n.18992**, con cui la Corte ha rigettato il ricorso di un funzionario pubblico (P.) condannato nei gradi precedenti alla sanzione disciplinare della sospensione per 30 giorni dal servizio e della retribuzione, "per comportamenti inappropriati tenuti dallo stesso nei riguardi di una stagista (richiesta amicizia Facebook e frequente osservazione delle foto sul social network; invito a presentarsi truccata in ufficio; richiesta informazioni sui rapporti con il fidanzato; allusioni varie etc. etc.) nel corso di un periodo svolto presso l'ente di cui il ricorrente era funzionario amministrativo".

In sede di giudizio di merito, era stato "escluso che l'ente **in sede disciplinare** avesse fatto riferimento a molestie sessuali, ritenendo che **l'addebito** riguardasse invece **comportamenti scorretti e lesivi della dignità** della persona nei termini previsti dal [...] Regolamento di Disciplina e sanzionati [...] con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione da undici giorni a sei mesi".

Tale Regolamento prevedeva l'obbligo del dipendente di "mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona" e stabiliva la sanzione della sospensione per "comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona".

Era stato anche ritenuto dalla Corte d'Appello che "le condotte del P. erano state del tutto gratuite e macroscopicamente estranee ai compiti ed alle responsabilità dell'affiancamento formativo, ravvisando la gravità di esse nella lesione dell'immagine dell'ente e nella giovane età della ragazza".

Secondo la Cassazione, "è poi del tutto evidente che la giovane età della ragazza interessata dai comportamenti perseguiti e la gratuità, espressamente rilevate nella sentenza impugnata, siano circostanze e caratteristiche in sé tali da individuare condotte lesive della dignità della persona coinvolta, senza che ciò necessiti ulteriori spiegazioni".

Infine, quanto all'applicazione del Regolamento disciplinare, "la Corte territoriale ha espressamente affermato che al dipendente fosse da assimilare anche lo stagista e tale interpretazione non può essere ritenuta erranea, perché non vi sarebbe ragione alcuna per cui dovessero restare al di fuori dal precetto eventuali comportamenti contrari rispetto alla dignità altrui tenuti nei riguardi di chi frequentasse il medesimo ambiente di lavoro per un percorso formativo e ciò senza contare che la norma fa generico riferimento, comunque, ai rapporti interpersonali, così manifestando la copertura di essa anche rispetto a situazioni non necessariamente da riferire solo a chi sia in senso stretto dipendente od utente".

Con riferimento all'ambito pubblico, infine, la Corte ha affermato "il seguente principio di diritto: *"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 cod. civ. 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 cod. civ., e ai principi generali di correttezza e di buona fede di cui agli artt.1175 e 1375 cod. civ., letti anche in riferimento al principio di buon andamento della Pubblica Amministrazione di cui all'art.97 della Costituzione, che devono conformare non solo lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche i rapporti tra i dipendenti pubblici sul luogo di lavoro"*** (**Cassazione Civile, Sez. Lav., 28 marzo 2018 n.7097**).

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Corte di Cassazione Penale, Sez.IV - Sentenza n.38448 del 20 settembre 2023 - Molestie sul luogo di lavoro da parte di un collega.

Corte di Cassazione Penale, Sez.VI - Sentenza n. 39255 del 23 settembre 2013 - Reato di maltrattamenti e violenza privata nei rapporti di lavoro.

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lavoro ? Sentenza n.20272 del 18 settembre 2009 - Molestie sul luogo di lavoro: licenziamento per giusta causa.

Corte di Cassazione Civile, Sez.VI Lav. - Sentenza n.18992 del 13 giugno 2022 - Molestie alla stagista. Trenta giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per il funzionario dell'INPS.

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. ? Sentenza n.4664 del 21 febbraio 2024 - Stress per il dirigente medico: comportamenti discriminatori e vessatori.

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav.- Sentenza n.7097 del 28 marzo 2018 - Lavoratrice molestata dall'autista del sindaco: condannato il Comune che però può rivalersi sul dipendente.



Licenza [Creative Commons](#)

www.puntosicuro.it