

# Molestie alla stagista sanzionate sul piano disciplinare: i giudizi di disvalore della condotta e di proporzione della sanzione, in riferimento al regolamento di disciplina interno

di M. Caro - 15 Novembre 2022

Al vaglio dei Giudici di legittimità (ordinanza della Sesta Sezione Civile, 13 giugno 2022, n. 18992, qui annotata) è la sanzione disciplinare irrogata a un funzionario amministrativo dell'I.N.P.S., al quale era stata contestata una folta serie di comportamenti inappropriati nei confronti di una stagista, ben descritti in motivazione (tra i quali la richiesta di amicizia su *facebook* e la frequente osservazione delle fotografie postate sui *social network*). La sentenza di secondo grado, che aveva statuito la legittimità della sanzione, è stata impugnata dal lavoratore con una serie di motivi, tra loro concorrenti: degni di nota paiono il primo, inerente al preteso vizio di motivazione apparente, in punto di giudizio di proporzionalità della sanzione, nonché il quarto e il quinto, inerenti alla messa a fuoco dei concetti di danno all'immagine dell'Istituto datore di lavoro e di dignità della dipendente destinataria delle molestie, contemplati nel regolamento di disciplina dell'I.N.P.S., ritenuto violato dalle condotte oggetto di addebito, e del giudizio di gravità inerente alla loro lesione a opera delle condotte addebitate.

In riferimento al primo motivo, i Giudici dell'appello, nel valutare la proporzione della sanzione, avevano considerato come l'applicazione della medesima *si collocasse decisamente sotto la media edittale* (nel regolamento di disciplina in rilievo, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione prevede un minimo edittale di 11 giorni e un massimo di 6 mesi, e, nel caso di specie, era stata irrogata per 30 giorni) e, in proposito, l'ordinanza in commento osserva come la Corte territoriale, con tale osservazione, abbia voluto *valorizzare proprio il concetto di proporzionalità*, riconoscendo i presupposti del precetto violato e, al contempo, il fatto che essi giustificavano, quanto a proporzionalità, una misura della sanzione non particolarmente elevata rispetto ai margini edittali; giova incidentalmente rilevare come gli altri motivi di ricorso inerenti al giudizio di proporzionalità vengano dichiarati inammissibili, limitandosi a proporre una diversa soluzione di merito, inappropriata rispetto al giudizio di legittimità.

In riferimento al quarto e al quinto motivo, che concernono l'interpretazione della fonte interna recante i precetti la cui violazione è stata contestata, nonché la sussunzione delle condotte addebitate nei precetti astratti e, a tal fine, sul piano soggettivo, il necessario giudizio di disvalore, l'ordinanza in esame premette che i medesimi si risolvono nel proporre *una sintetica e genericamente differente conclusione in ordine alla valutazione di merito espressa dai Giudici dell'appello*, in tal modo travalicando i caratteri del giudizio di legittimità, ma, precisato che lo stagista – figura non contemplata nel regolamento di disciplina dell'Istituto tra i soggetti

protetti – deve essere ritenuto equiparabile al lavoratore subordinato, si spinge poi a confermare gli elementi atti a valutare la gravità delle relative violazioni, nel caso di specie individuati nella giovane età della stagista e nella gratuità delle condotte, secondo un giudizio di valore già operato dai Giudici dell’appello (il regolamento prescrive 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 sanziona con la sospensione i comportamenti o le molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona*”).

In riferimento a una vicenda analoga, vedi Cassazione 16 novembre 2020, n. 25977, riferita al licenziamento di un lavoratore che aveva pronunciato epiteti ingiuriosi nei confronti di alcune colleghe e tenuto, sempre in ufficio, comportamenti qualificati in termine di molestie sessuali (ma aveva anche effettuato accessi non autorizzati nel conto corrente del marito di una delle colleghe molestate).

Michele Caro, avvocato in Massa

Visualizza il documento: [Cass., sez. VI<sup>a</sup>, ordinanza 13 giugno 2022, n.18992](#)