

Molestie sessuali quale giusta causa di licenziamento. Ma adesso, a chi compete la sanzione?

di M. Anzevino - 28 luglio 2025

Le molestie sessuali sono una specifica espressione della più ampia categoria delle molestie discriminatorie connotate dal fattore di protezione del genere sessuale ed espressamente normate dall'art. 26 del D.Lgs. 198/2006 (cd. Codice delle Pari Opportunità) e dall'art. 2 della Direttiva 54/2006/CE. Il datore di lavoro, ai sensi del co. 3-ter, art. 26, D.Lgs. 198/2006, ha l'obbligo, ai sensi dell'art. 2087 c.c., di prevenire e contrastare tali condotte ed *“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, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro”*.

A confermarlo è la recente **ordinanza n. 13748 del 22 maggio 2025 della Suprema Corte di Cassazione**, qui commentata, che ha dichiarato legittimo il licenziamento irrogato ad una lavoratrice che aveva posto in essere molestie sessuali nei confronti di un collega, sottolineando che tali condotte integrano una grave violazione degli obblighi contrattuali e ledono la dignità del lavoratore. Compete ora, alla Corte di Appello di Milano, in diversa composizione, la rivalutazione della fattispecie alla luce di una corretta scala valoriale di riferimento, considerando gli elementi normativi e disciplinari rilevanti.

Questione di fatto

Il datore di lavoro, a seguito di contestazione disciplinare, intimava il licenziamento per giusta causa di una lavoratrice che aveva posto in essere plurime condotte atte a rientrare nell'alveo delle molestie discriminatorie, ossia l'aver proferito in più occasioni ed in maniera continuativa frasi a contenuto sessuale, attenzioni indesiderate verso più lavoratori, oltre che aver rivolto apprezzamenti denigratori ed offensivi nei confronti di un superiore gerarchico.

Il Tribunale di prime cure aveva confermato l'addebito delle molestie sessuali ai danni di uno solo dei dipendenti coinvolti, sottolineando che *“i fatti contestati sono idonei, anche da soli, a determinare il venir meno del rapporto fiduciario”* e che il comportamento della lavoratrice era in grave contrasto anche con il Codice di Condotta approvato dalla società in data 2 febbraio 2021 e soprattutto con le regole del vivere civile (cd. standard valutativi del comune apprezzamento sociale).

Il Tribunale adito ha tenuto conto anche del dovere del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., di adottare tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la personalità morale dei dipendenti, ritenendo proporzionato e legittimo il licenziamento.

La Corte di Appello di Milano, riforma la sentenza e dichiara illegittimo il licenziamento irrogato alla lavoratrice, nonostante ritenga provate, nella loro materialità, le condotte contestate le ritiene astrattamente rilevanti sul piano disciplinare. La Corte ha escluso che tali condotte integrassero un inadempimento di gravità tale da configurare una giusta causa di licenziamento, ritenendo sproporzionata la sanzione espulsiva per due motivi: l'assenza di precedenti procedimenti disciplinari a carico della ricorrente e l'assenza di significativi effet-

ti dannosi per l'organizzazione aziendale. In conclusione, ha ritenuto che il datore di lavoro avrebbe potuto adottare sanzioni di maggiore e progressiva gravità prima di giungere al licenziamento in tronco.

La valutazione della Corte territoriale non è stata, però, condivisa dagli Ermellini che, invece, hanno dichiarato legittimo il licenziamento ritenendo che *“la specifica mancanza, commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo, ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da far venir meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente* (così ancora Cass. n. 12798/2018, cfr. Cass. n. 5943/2002; Cass. n. 8568/2000).

La S.C. ha ritenuto che la valutazione operata dalla Corte territoriale, di considerare le condotte della lavoratrice *“astrattamente rilevanti sul piano disciplinare”* non è conforme ai valori della realtà sociale ed ai principi dell'ordinamento; ed aggiunge che, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'assenza di precedenti disciplinari e di *“significativi effetti dannosi per l'organizzazione aziendale”* devono cedere il passo a *“valori ben più pregnanti, ormai radicati nella coscienza generale ed espressione di principi generali dell'ordinamento”*.

Orbene, secondo i Giudici di Legittimità qualunque intrusione nella sfera intima e assolutamente riservata della persona deve essere valutata tenendo conto della centralità che assumono i diritti inviolabili dell'uomo; in particolare, le molestie sessuali sul luogo di lavoro incidono sulla salute e sulla professionalità del dipendente e, dunque, anche in assenza di precedenti sanzioni disciplinari (recidiva) o di danni rilevanti all'organizzazione aziendale, tali condotte devono essere sanzionate in maniera adeguata e possono costituire giusta causa di licenziamento, poiché rientrano nell'alveo delle condotte discriminatorie ex art. 26, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, idonee a ledere i diritti fondamentali della persona, come la dignità e la parità di trattamento. Ed è onere del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. garantire un clima rispettoso e sicuro, adottando misure atte a prevenire e contrastare le molestie sessuali. La pronuncia, dunque, si eleva per la particolare connotazione del “diritto umano” di non essere discriminati e di non subire condotte idonee a ledere la sfera personalissima del lavoratore, della sua dignità e del suo decoro.

Normativa antidiscriminatoria

Le molestie sessuali, nella sua peculiare connotazione di legame con il fattore di protezione della sfera dell'intimità sessuale della personalità, sono una specificazione del più ampio *genus* di discriminazione diretta (codificato come molestie discriminatorie) e trovano la loro fonte normativa interna nell'art. 2, co. 2-ter, D.Lgs. 145/2005 (che ha comportato la modifica dell'art. 4 della L. 125/1991 e della L. 903/1977 poi trasposto nell'art. 26 del C.P.O.) emanata in attuazione del “considerando” n. 8 e dell'art. 1 della Direttiva 73/2002/CE (che, a sua volta, ha modificato gli art. 2, quarto alinea, ed art. 3, della Direttiva 207/1976/CE). Regolamentazione normativa poi trasposta nella Direttiva 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

L'art. 26 cit. distingue le molestie dalle molestie sessuali, ritenendo le prime *“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”*; e le molestie sessuali, invece, *“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”*.

Da ultimo il D.Lgs. 5/2010, ha aggiunto il comma 2-bis nell'ambito dell'art. 26 cit. ed ha ampliato la definizione di discriminazione anche ai *“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 esservi sottomessi”*.

Le molestie discriminatorie consistono in un particolare atteggiarsi della discriminazione diretta in ragione della situazione che vanno a creare (clima ostile, denigrante, offensivo e indecoroso) e si accomunano nell'accertamento, ossia nella valutazione di tipo oggettivo, per cui non occorre accertare l'intento del soggetto agente, essendo sufficiente verificare l'effetto (di lesione della dignità della persona) prodotto sul soggetto molestato.

L'azione in giudizio, come per qualsiasi ipotesi di discriminazione, deve essere rivolta nei confronti del datore di lavoro, anche quando non è lui il soggetto agente (autore delle molestie) in quanto grava ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., l'obbligo di adottare tutte le misure necessarie a preservare, nei luoghi di lavoro, non solo l'integrità fisica ma anche la personalità morale dei prestatori di lavoro. Se l'autore delle molestie è, come nel caso di specie, un collega di lavoro vi sarebbe la possibilità di agire direttamente nei suoi confronti, escludendo il datore di lavoro, a titolo di responsabilità extracontrattuale; mentre grava sul datore di lavoro la responsabilità solidale con natura contrattuale che deriva, appunto dalla violazione dell'art. 2087 c.c. e, che, limita l'obbligo risarcitorio del datore al solo danno biologico subito dal soggetto molestato (v. Trib. Milano del 21 aprile 1998).

Il D.Lgs. 198/2006, art. 26, co. 3-ter, infatti, sancisce che *“... 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 dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”*.

Quanto alle conseguenze che la Corte milanese deve asseverare, se è vero che il divieto di discriminazione è un bene giuridico di rilevante interesse della comunità, non può limitarsi alla declaratoria di legittimità del licenziamento, atteso che appare doversi comminare anche la sanzione pecuniaria che corrobora la cogenza del divieto stesso (v. Cass., ord. n. 3488 dell'11 febbraio 2025, con nota di Alessia Ragusa, *Effettività, proporzionalità e dissuasività: il danno non patrimoniale da discriminazione lungo le strade della giurisprudenza*, in www.rivistalabor.it, 28 aprile 2025).

Per la quantificazione della sanzione pecuniaria, ponendo riferimento ai criteri regolatori della materia, possono essere utilizzati i medesimi criteri utilizzati per la liquidazione delle sanzioni pecuniarie amministrative emesse dal Garante per la protezione dei dati personali

(quale diritto fondamentale che, per le sue peculiarità afferenti alla persona risulta essere più attiguo ed analogo al divieto di discriminazione) ai sensi dell'art. 83 del GDPR e dall'art. 166 del Codice della Privacy (D.Lgs. 196/2003 come novellato dalla L. 56/2024).

Le sanzioni, infatti, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive, e devono tener conto della natura, gravità e durata della violazione, nonché delle misure adottate per mitigarne le conseguenze. L'art. 83 del GDPR stabilisce che sia compito delle autorità di controllo vigilare sulle violazioni al Regolamento di protezione dei dati personali con potere di infliggere sanzioni amministrative, che devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Inoltre, come specificato nel comma 2, le autorità devono valutare le sanzioni pecuniarie in funzione del singolo caso e delle singole circostanze.

I criteri di cui tener conto, tra gli altri, sono *“la natura, la gravità e la durata della violazione”*, *“le misure adottate ... per minimizzare il danno subito dagli interessati”*, *“eventuali precedenti violazioni pertinenti”* e *“eventuali altri fattori aggravanti o attenuanti applicabili alle circostanze del caso, ad esempio i benefici finanziari conseguiti o le perdite evitate, direttamente o indirettamente, quale conseguenza della violazione”*.

Criteri che, a ben vedere, appaiono richiamare proprio il contenuto dell'art. 11, L. 689/1991, a cui fa espresso riferimento l'art. 31, della L. 287/1990, per le sanzioni pecuniarie amministrative erogate dall'Autorità Garante per la Concorrenza e Mercato ai sensi degli artt. 2 e 3 della stessa legge o degli artt. 101 e 102 TFUE (*“si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni contenute nel capo I, sezioni I e II, della legge 24 novembre 1981, n. 689”*). Ed a cui, in tema di discriminazione per disabilità, fa riferimento espresso la recente sent. 925/2025, del 7 luglio 2025, del Tribunale di Latina di prossima pubblicazione su questa rivista, con nota di Alessia Ragusa (che dà seguito al precedente emesso dal Tribunale di Napoli Nord, sent. 5192/2021, sempre in tema di discriminazione per disabilità, già annotata in www.rivistalabor.it il 13 gennaio 2022 da Domenico Tambasco, *Sulla liquidazione del danno da discriminazione e dequalificazione*). Criteri che trovano il loro corrispondente nell'art. 5 del D.Lgs. 7/2016 in relazione agli illeciti civili frutto del processo di depenalizzazione della pena.

Orbene, se, a tenore dell'art. 17 della Direttiva 54/2006/CE, la sanzione pecuniaria (che assorbe in sé l'indennizzo) va assegnata in favore di chi agisce per far valere la discriminazione, nasce spontaneo domandarsi se tale misura sanzionatoria compete al datore di lavoro. E se, a sua volta, il datore dovrebbe riversarlo al molestato e se l'entità della liquidazione costituisca il limite dell'eventuale rivendicazione del molestato; ovvero se, invece, in tal caso, la sanzione abbia una propria autonomia funzionale in quanto destinata anche a risarcire i *“significativi effetti dannosi per l'organizzazione aziendale”* causati dalle condotte moleste.

Maria Anzevino, praticante avvocato in Napoli.

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 22 maggio 2025, n. 13748](#)