

## Molestie sessuali sul luogo di lavoro: misure di prevenzione in attesa di uniformi e congrui criteri di quantificazione del danno

di I. Cartocci - 31 dicembre 2025

L'art. 26 del D.lgs. 198/2006, definisce le molestie sessuali sul lavoro come 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.

Nell'intento di tipizzare il più possibile tali condotte offensive e facilitarne l'accertamento (anche ai fini disciplinari), il Comitato Unico di Garanzia dell'INAIL, con l'opuscolo "*Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*" del 2021, ha definito ulteriormente gli indici rivelatori e le caratteristiche essenziali delle molestie sessuali, che possono essere perpetrate tramite comportamenti lavorativo o extralavorativi da colleghi di lavoro, dal datore di lavoro o da soggetti esterni all'organizzazione (compresa la clientela):

- fisicamente (mediante contatti fisici fastidiosi, inappropriati e indesiderati o un approccio fisico di natura sessuale);
- verbalmente o per iscritto (attraverso apprezzamenti indesiderati, commenti inappropriati con riferimento alla sessualità della persona, domande invadenti su relazioni personali, richieste di un rapporto fisico in presenza di un evidente disinteresse, allusioni sessuali, ovvero intimidazioni, minacce e ricatti a seguito di "rifiuto", nonché gesti, proposte, scherzi e battute a sfondo sessuale).

Inoltre, è stato altresì specificato come le molestie sessuali possano realizzarsi "virtualmente" anche a seguito di comunicazioni di lavoro rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione attraverso l'invio di messaggi o immagini offensive e/o sessualmente espliciti via e-mail o sms, nonché mediante avances inappropriate e/o offensive sui social network.

Sulla scia delle indicazioni pratiche proposte dall'INAIL si è orientato, negli ultimi anni, il diritto vivente che – nel confermare la natura molesta delle allusioni verbali e fisiche a sfondo sessuale – ha precisato come, ai fini dell'integrazione del concetto e della nozione di molestia, non sia necessario la conclusiva perpetrazione di effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale, risultando sufficiente il carattere indesiderato della condotta, essendo questa e la conseguente tutela accordata, fondata sull'oggettività del comportamento tenuto e dell'effetto prodotto, con assenza di rilievo della effettiva volontà di recare un'offesa (Cass. 31 luglio 2023, n. 23295; Cass. 14 dicembre 2023, n. 35066).

Ciò altresì alla luce della definizione di molestia sul luogo di lavoro (anche sessuale) elaborata dalla Convenzione OIL n. 190, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 (e la relativa Raccomandazione n. 206), che ha promosso il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali al fine di rendere effettivo il diritto ad un luogo di lavoro dignitoso e libero dall'"*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 comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico”.*

Trattasi, infatti, di condotte che – come evidenziato altresì dalla medesima Convenzione – oltre a ledere la dignità della vittima, sono altresì potenzialmente idonee a danneggiarne gravemente la salute psicologica, fisica e sessuale (a causa del suo costante stato di paura, ansia, stress, affaticamento e depressione), con inevitabili ripercussioni sul suo ambiente familiare, sociale e professionale (impedendone o limitandone l’ingresso, la permanenza e la progressione nel mercato del lavoro).

Ciò nonostante, con la sentenza n. 822 del 13 luglio 2025 oggetto d’esame, la Corte d’Appello di Palermo n. 822 del 13 luglio 2025 ha liquidato in favore di una lavoratrice commessa addetta alla vendita di un centro commerciale vittima di una serie di molestie fisiche e verbali sul luogo di lavoro un danno di modesta entità poiché parametrato esclusivamente alla sua retribuzione.

In particolare – in seguito al rigetto delle proprie pretese in primo grado – la lavoratrice vedeva successivamente accogliere dalla Corte d’Appello di Palermo la propria domanda di risarcimento del danno biologico e del danno non patrimoniale per aver subito molestie sessuali e discriminazioni sul luogo di lavoro avanzata solidalmente nei confronti della società datrice di lavoro e dell’autore materiale delle condotte denunciate.

Più nel dettaglio, venivano accertati all’esito dell’istruttoria di secondo grado – conformemente a quanto emerso in sede penale – una serie di messaggi vocali di un collega di lavoro dal contenuto sessualmente allusivo e offensivo all’indirizzo della ricorrente (neppure giustificabile in caso in presenza di un rapporto confidenziale) e un episodio di molestia fisica ai suoi danni, mal sopportati dalla lavoratrice (senza esplicita ed immediata opposizione) esclusivamente in ragione del timore di non ottenere la conversione del contratto a tempo indeterminato.

Ciò altresì attraverso la complicità del datore di lavoro, poiché le condotte moleste venivano poste in essere nell’ambito di un ambiente lavorativo intimidatorio e degradante (poiché caratterizzato dall’abituale ricorso ad un linguaggio volgare e ad allusioni sessuali), oltreché sfruttando la soggezione psicologica della lavoratrice e preoccupazione per la sua condizione di precarietà lavorativa (avvalorata dal contegno ritorsivo del datore di lavoro che, in detto contesto, ha disciplinarmente sanzionato la dipendente con biasimo scritto infondato e pretestuoso).

Ebbene – anche dinanzi all’accertata commissione di condotte moleste ancor più gravi e odiose poiché realizzate in una condizione di paura e sottomissione (v. D. Tambasco, *Molestie e rapporti di potere: la nullità degli atti, patti e provvedimenti in contesti di sottomissione*, in *Guida al Lavoro*), alimentata dal datore di lavoro in totale spregio al dovere di tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori ex art. 2087 cod. civ. – la Corte di merito palermitana non solo ha dichiarato la sanzione disciplinare conservativa annullabile per difetto di prova in ordine alla fondatezza dell’addebito (e non nulla per ritorsività), ma ha altresì stabilito un risarcimento del danno non patrimoniale in favore della vittima di importo evidentemente inadeguato in termini sia di “giustizia riparativa”, sia di efficacia deterrente.

Difatti – esclusa la presenza di un danno biologico – i giudici di secondo grado hanno incomprensibilmente riconosciuto alla lavoratrice a titolo di danno non patrimoniale l’importo esiguo di un quinto della retribuzione percepita per il lasso temporale intercorso tra il periodo di un anno di patimento delle condotte moleste e di successiva prostrazione psicologica connessa all’ambiente lavorativo sino al tardivo reperimento di una nuova occupazione (pari a circa un anno), quantificando la sofferenza morale della lavoratrice in appena € 12.000,00 complessivi (ovvero pari solamente ad € 9,90 per ogni giorno di sopportazione del reiterato contegno molesto).

Ciò in quanto, le reiterate molestie verbali e i *“toccamenti, palpeggiamenti, e sfregamenti nelle parti intime”* nei confronti della lavoratrice *“pur certamente gravi ed intollerabili...non sono mai trasmodate in forma di violenza particolarmente coercitiva”*.

Tale decisione di determinare “in via equitativa” il danno subito dalla lavoratrice tramite il ricorso al criterio salariale, tuttavia, si fonda esclusivamente su di una valutazione dell’effettivo grado di intensità delle condotte moleste e della conseguente sopraffazione che, oltre ad essere in netta contraddizione con l’accertata condizione di *“particolare soggezione della lavoratrice”*, neppure può essere ritenuto un indice di misurazione della gravità della molestia conforme al principio di matrice giurisprudenziale che ai fini dell’accertamento non attribuisce rilevanza alla natura o alla portata offensiva dell’atto in sé, quanto al suo carattere indesiderato e alla sua idoneità a ledere la dignità individuale.

Quanto sopra – alla stregua di altre recenti pronunce giurisprudenziali in materia di molestie sul luogo di lavoro – evidenzia una diffusa tendenza nelle aule giudiziarie a liquidazioni del danno morale e non patrimoniale di modesta entità e non eque (poiché spesso di misura proporzionale alle differenti condizioni economiche delle vittime) e la permanenza di criticità nella determinazione di specifici e congrui criteri di quantificazione, che potrebbe compromettere la funzione dissuasiva della tutela risarcitoria per condotte discriminatorie e suscitare nella vittima una sofferenza aggiuntiva a causa delle risposte inadeguate da parte dell’autorità giudiziaria.

Difatti, in presenza del solo parametro di riferimento nella valutazione equitativa del danno morale da molestie fornito dalla giurisprudenza di legittimità e consistente nella particolare odiosità della condotta lesiva anche rispetto allo stato di soggezione economica della vittima (Cass. 19 maggio 2010, n. 12318), i giudici di merito hanno adottato criteri di liquidazione più disparati aventi spesso come comune denominatore il ricorso a giustificazioni contraddittorie e/o soluzioni risarcitorie notevolmente contenute.

In particolare, il Tribunale di Grosseto – rifacendosi a criteri di quantificazione quali l’intensità dell’azione, l’entità dei fatti, la loro durata e ripetitività, del clamore suscitato dalla notizia per rapida diffusività nell’ambito territoriale della piccola comunità e dell’intensità del disagio e della sofferenza patita dalla vittima – ha ritenuto “equo” un risarcimento del danno non patrimoniale pari a soli € 10.000,00 per condotte moleste perpetrate reiteratamente per un anno e mezzo nei confronti di una lavoratrice da parte di un soggetto con ruolo apicale all’interno dell’organizzazione aziendale, poiché le condotte non si sarebbero tradotte in atti di prevaricazione fisica *“rimanendo sostanzialmente confinate sul piano di sgraditi apprezzamenti e volgarità”* (Trib. Grosseto, 14 maggio 2024, n. 211).

Diversamente, il Tribunale di Massa ha dato maggiore rilevanza alle conseguenze traumatiche derivanti dalle condotte moleste e alle condizioni soggettive della vittima rifacendosi a criteri equitativi come gli elementi sintomatici della gravità del suo turbamento interiore, la sua età e il suo contesto personale e familiare (Trib. Massa, 11 agosto 2025, n. 215).

Ciò nonostante, il Giudice massese ha liquidato un danno morale pari alla somma irrisoria di € 25.000 se rapportato alla gravità delle molestie sessuali, delle angherie e delle offese verbali (consistenti, tra le tante, in reiterate richieste di prestazioni sessuali e imposizione di visione di fotografie e filmati di natura pornografica) patite ripetutamente da una lavoratrice e mal sopportate per quattro anni altresì a causa del rapporto di parentela stretta tra il collega di lavoro molestatore e uno dei soci dell'azienda.

L'evidente inadeguatezza dei diversi approcci di valutazione equitativa scelti dai giudici di merito rispetto alla funzione dissuasiva e compensativa del risarcimento – anche dinanzi a condotte moleste oggettivamente odiose, perpetrate reiteratamente in contesti di evidente soggezione psicologica e in ambienti lavorativi intimidatori e degradanti – manifesta la necessità di criteri congrui e uniformi, nonché di parametri minimi e massimi per la misurazione del danno da molestie e violenza sul lavoro.

In attesa di un intervento legislativo volto a restituire effettività alla tutela risarcitoria in conformità con i principi espressi dalla Convenzione OIL n. 190/2019 e dal diritto dell'Unione europea, dunque, è necessaria l'adozione di misure di prevenzione volte a ridurre gli atti di molestie e violenza e di sostegno alle vittime, garantendo un luogo di lavoro sicuro e salubre.

D'altronde, le molestie sessuali in ambito lavorativo non ledono esclusivamente il lavoratore destinatario delle condotte illecite, ma hanno altresì un impatto negativo sulla reputazione dell'impresa, nonché sull'efficienza e la produttività dell'organizzazione aziendale a causa delle inevitabili problematiche relazionali e dell'incremento dell'assenteismo e del turnover, risultando legittimo il licenziamento per giusta causa intimato all'autore materiale delle condotte moleste (Cass. 22 maggio 2025, n. 13748).

Pertanto, è importante che il datore di lavoro prevenga situazioni di molestie e violenze sul lavoro e contenga al minimo gli effetti dannosi:

- intervenendo sulla cultura aziendale, mediante il ricorso ad adeguate attività di formazione e informazione in favore di tutti i lavoratori sui temi della legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali e della comunicazione non violenta, nonché la predisposizione di codici di comportamento ed etici che incentivino il rispetto reciproco, la collaborazione tra i lavoratori, l'instaurazione di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi;
- attuando quanto previsto dal D.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, con particolare riferimento alla valutazione dei rischi anche di condotte moleste e violente e di fenomeni di discriminazione (soprattutto per soggetti maggiormente esposti per aree, orari, ruoli e dinamiche aziendali), attraverso la raccolta di osservazioni ed esperienze dei lavoratori e di consulenti esperti, il ricorso a sondaggi anonimi e l'analisi di segnalazioni interne;

- avviando indagini interne con particolare attenzione allo stato d'animo e alle esigenze di ciascun lavoratore (anche attraverso l'analisi e l'interpretazione di informazioni derivanti dai tassi di assenteismo e turnover);
- gestendo immediatamente i conflitti tra lavoratori e irrogando sanzioni disciplinari specificamente previste dal regolamento aziendale come conseguenza di specifiche condotte violente e moleste sul luogo di lavoro (anche al fine di scoraggiare tali comportamenti in futuro);
- offrendo un sostegno e vicinanza alla vittima tramite la partecipazione, la solidarietà e l'appoggio del personale dirigenziale, nonché fornendo assistenza per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (anche al fine di incentivare la denuncia degli episodi molesti);
- riesaminando la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

Ivan Cartocci, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [App. Palermo, 13 luglio 2025, n. 822](#)