

Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Sommario:

1. La normativa di riferimento

2. Casistica giurisprudenziale

3. Le “miti” sentenze del Tribunale di Napoli e di Modena del 2002 e altre fattispecie

3 a) Il caso deciso dal Tribunale di Modena (nel 2002)

3 b) Il caso deciso dal Tribunale di Forlì (nel 2006)

3 c) Il caso deciso dal Tribunale di Napoli (nel 2002)

3 d) La violenza sessuale nella cancelleria del Palazzaccio (nel 2004)

3 e) Molestie sessuali in ambiente professionale (nel 2002 e 2005)

3 f) Il caso deciso dal Tribunale di Bari (nel 2006)

4. Considerazioni conclusive

1. La normativa di riferimento

Va innanzitutto individuata la normativa che disciplina “molestie sessuali” e “violenza sessuale” (disciplina che si limita, per le prime, a fornire solo una definizione non penalmente sanzionata ma destinataria di risarcimento giudiziale e di nullità dei provvedimenti datoriali traenti causa riconosciuta nelle vere e proprie “molestie sessuali” o nelle semplici “molestie” a connotazione sessuale), per poi procedere ad una rassegna di taluni dei casi più significativi approdati all’esame della magistratura. Premettendo subito che l’eventuale esiguità (o relativa modestia statistica) dei casi sottoposti all’esame giudiziale non deve far maturare conclusioni o convincimenti di “scarsa diffusività” del fenomeno, giacchè in questa delicata materia i casi emersi rappresentano una vera e propria “punta” di un *iceberg* sommerso e, purtroppo, destinato a rimanere tale, a causa delle remore (per un malinteso senso del pudore) delle vittime alla denuncia, delle difficoltà probatorie che incontrano, del pericolo che la denuncia (quand’anche non giudiziaria ma agli eventuali Comitati paritetici o Consiglieri di fiducia, contrattualmente introdotti in taluni comparti o settori) abbia, per esse, un effetto “boomerang” o che comunque si infranga contro radicate convinzioni di una iniziale “disponibilità” della vittima, solo successivamente (e per presunti desideri ritorsivi o vendicativi) negata e revocata.

Prima della promulgazione del Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145 (Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro) in G.U. del 27.7.2005, la definizione di “molestie” e “molestie sessuali” era reperibile nella normativa comunitaria, e ad essa facevano riferimento le sentenze che erano giunte a statuire risarcimenti di danno (biologico, esistenziale, morale) a favore delle vittime. In particolare il riscontro definitorio era mutuato dalla risoluzione del Consiglio d’Europa del 29/5/90 (cfr. in tal senso Trib. Forlì 2 marzo 2006, est. Sorgi¹), che definiva come “molestie sessuali”(…) «ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello dei superiori e dei colleghi, che offende la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inaccettabile se:

- il comportamento è indesiderato, irragionevole ed offensivo per le persone che lo subiscono;
- il rifiuto o l’accettazione di tali comportamenti sono utilizzati, esplicitamente o implicitamente, per motivare una decisione inerente all’accesso, alla formazione professionale, all’assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all’occupazione;
- il comportamento crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi lo subisce».

Dopo l’entrata in vigore del d. lgs. n.145/2005 – nella parte integrativa e modificativa della legge 10 aprile 1991, n. 125 – la definizione di “molestie” era rinvenibile nello (integrato) art. 4, comma 2-bis, della legge n. 125/1991, che nel sancire come tali pratiche rientravano nelle “discriminazioni” vietate dalla legge in questione, stabiliva che : «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, ostjuujile, degradante, umiliante o offensivo»; mentre la definizione di “molestie sessuali” era rinvenibile nello (integrato) art. 4, comma 2-ter, che le individuava espressamente in «*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*». Seguiva ai precedenti, un comma 2-quater, che sanciva, a complemento, che: «*Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne*».*

Relativamente alle azioni esperibili in giudizio ed all'onere della prova dei comportamenti discriminatori (inclusivi delle molestie sessuali o per ragioni connesse al sesso), l'art. 8, 5 comma, del d. lgs. 23.5.2000, n. 196 (attinente alla disciplina dell'attività dei consiglieri di parità) disponeva esemplarmente – a modifica dell'art. 4, comma 6, della l. n. 125/1991 - che: «*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*» (ora art. 40 d. lgs. n. 198/2006).

Le sopracitate norme del d.lgs. n. 145/2005 modificative della l. n. 125/1991, sono confluite, nel corso del 2006 – a seguito dell'abrogazione espressa dell'intera l. n. 125/1991, eccezion fatta per l'art. 11 della medesima - nel più completo e unificante “Codice per le pari opportunità tra uomo e donna” (d.lgs. 11.4.2006, n. 198, in G.U. 31.5.2006, n. 125) di cui ne strutturano ora l' art. 26 (1, 2, e 3 co.); così come correlativamente il modificato art. 4, 6 co., dell'abrogata l. n. 125/1991, struttura, come già anticipato, il vigente art. 40 del d. lgs. n.198/2006.

Per quanto concerne il reato di “violenza sessuale”, provvedono al riguardo e rispettivamente:

- l' art. 609 bis c.p., rubricato “Violenza sessuale” : «*Chiunque, con violenza [azione con atti di libidine violenti, i più gravi con penetrazione, esercitati attraverso la forza fisica per vincere la resistenza della vittima] o minaccia [azione psichica per intimidire la vittima in modo da coartarne la volontà] o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da 5 a 10 anni.*

Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali:

1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto;

2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona.

Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i 2/3». [articolo aggiunto dell'art. 3, L. 15 febbraio 1996, n. 66. La nuova legge rende inapplicabile il patteggiamento in caso di reati sessuali];

- l'art. 609 ter c.p., rubricato “Circostanze aggravanti” : «*La pena è della reclusione da 6 a 12 anni se i fatti di cui all'articolo 609-bis sono commessi:*

1) nei confronti di persona che non ha compiuto gli anni 14;

2) con l'uso di armi o di sostanze alcoliche, narcotiche o stupefacenti o di altri strumenti o sostanze gravemente lesivi della salute della persona offesa;

3) da persona travisata o che simuli la qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio;

4) su persona comunque sottoposta a limitazioni della libertà personale;

5) nei confronti di persona che non ha compiuto gli anni 16 della quale il colpevole sia l'ascendente, il genitore anche adottivo, il tutore.

La pena è della reclusione da 7 a 14 anni se il fatto è commesso nei confronti di persona che non ha compiuto gli anni 10» [articolo aggiunto dall'art. 4, L. 15 febbraio 1996, n. 66].

2. Casistica giurisprudenziale

Partendo da situazioni più remote per poi arrivare ai tempi nostri e trarre conclusioni di ordine generale in un successivo ed apposito paragrafo riassuntivo o conclusivo (par.4), va detto come si registri nel corso del 1993 in giurisprudenza - in tema di risarcimento del danno biologico temporaneo (per *shock* e turbamento della sfera emotiva a carattere transitorio e non permanente) a seguito di molestie sessuali sul posto di lavoro, induttive di dimissioni per giusta causa della lavoratrice - il caso di una lavoratrice dimessasi *ex art.* 2119 c.c. per indesiderato corteggiamento del proprio datore di lavoro. Ad essa sono stati liquidati 10 milioni per danno morale (strutturando il comportamento datoriale il reato *ex art.* 610 c.p. o quello *ex art.* 56 e 521 c.p.), ed altri 10 milioni per danno biologico, consistente nella lesione - confliggente con l'art. 2087 c.c. - della personalità morale e della dignità della lavoratrice ².

Si registra altresì il caso di un'altra lavoratrice, anch'essa dimessasi per giusta causa a seguito di molestie sessuali del rappresentante legale della società (consistite in tentata violenza carnale), alla quale - nel 1991 - il magistrato ³ ha riconosciuto, per risarcimento del danno morale (riconducibile al turbamento psicologico indotto dalla condotta delittuosa), la somma di 30 milioni ed altri 10 milioni, per il ristoro del danno biologico (concretantesi nell'alterazione dell'integrità psico-fisica). Tale decisione è stata - nel 1993 - confermata dal Tribunale di Milano ⁴ che ha condiviso in punto di diritto la sentenza di primo grado asserendo che: «alla lavoratrice che, in occasione di lavoro, abbia subito un'aggressione sessuale in azienda da parte del preposto alla stessa, compete il risarcimento del relativo danno biologico a carico dell'autore e dell'azienda medesima - in via solidale *ex art.* 2087 c.c. - nonché del danno morale, anche se la molestia ha agito nella determinazione del danno con ruolo di concausa in ragione della particolare fragilità della personalità dell'interessata che l'ha portata a risentire della violenza patita con una sofferenza psichica ben maggiore di quanto accada ad altre persone, atteso che la condotta - come insegna Cass. 20.12.1986, n. 7801 - è causa in senso giuridico di un determinato effetto dannoso quando, sulla base di un giudizio di probabilità *ex ante*, è ragionevolmente idonea a provocare le conseguenze in realtà verificatesi». In ordine alla misura del risarcimento, tuttavia, il Collegio è giunto - in via equitativa - a disporre una riduzione (di oltre il 50%) degli indennizzi definiti, sia per danno biologico che per danno morale, dal primo giudice.

La Cassazione nel 1995 - occupandosi della competenza giurisdizionale per il risarcimento del danno da «molestie sessuali» - ha avuto occasione di puntualizzare come la responsabilità del datore di lavoro rivesta natura contrattuale, atteso che si fonda sulla violazione dei doveri su di esso gravanti *ex art.* 2087 c.c., a tal fine affermando che: «l'obbligo previsto dall'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, determina, in caso di violazione di esso, una responsabilità contrattuale - rientrante nelle competenze del giudice del lavoro - che concorre con quella extra contrattuale originata dalla violazione di diritti soggettivi primari; tale obbligo non è limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma (come si evince da una interpretazione della norma in aderenza ai principi costituzionali e comunitari) implica anche il divieto di comportamenti commissivi lesivi dell'integrità psico-fisica del lavoratore, che in quanto caratterizzati da colpa o da dolo (come le molestie sessuali o veri e propri atti di libidine violenti) ed attuati durante l'orario dell'attività lavorativa, sono perciò fonte di responsabilità contrattuale per inosservanza della norma anzidetta, oltre ad integrare violazione dei doveri di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.»⁵. La natura contrattuale della responsabilità datoriale e dell'azione risarcitoria del vessato ha indubbe conseguenze sul piano dell'azione rivendicativa, considerato che l'azione per il risarcimento di danno contrattuale si prescrive in 10 anni, mentre si prescrive in 5 anni quella per il

risarcimento del danno extracontrattuale fondato sull'art. 2043 c.c. (afferente al risarcimento del danno ingiusto da fatto illecito), meno incisivo è per il lavoratore l'onere probatorio ex art. 1218 c.c. (implicante allegazione degli inadempimenti e dimostrazione del nesso di causalità con il danno risarcibile), in quanto grava sul datore di lavoro la prova liberatoria di avere approntato tutte le misure a tutela della personalità morale del prestatore. Per contro, più limitata risulta la risarcibilità del danno contrattuale, per effetto dell'art. 1125 c.c., che fatto salvo il caso del dolo, dispone che il risarcimento per colpa è limitato a quanto "prevedibile"; nozione tuttavia che qualora la si invochi per circoscriverla, in ragione di un "concorso di colpa" del dipendente, può configurare un esonero totale di responsabilità, per il datore di lavoro - secondo la giurisprudenza della Cassazione (cfr. Cass. n. 12445/2006⁶; Cass. n. 13690/2000, Cass. n. 326/2002) - solo quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'abnormità e dell'assoluta imprevedibilità.

Sull'obbligo datoriale di tutela della lavoratrice dalle molestie sessuali, la Cassazione è ritornata con la decisione del 18 aprile 2000, n. 5049⁷, affermando: «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.; deve ritenersi pertanto legittimo il licenziamento irrogato a dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare, e senza che, in contrario, possa dedursi che il datore di lavoro è controparte di tutti i lavoratori, sia uomini che donne, e non può perciò essere chiamato ad un ruolo protettivo delle seconde nei confronti dei primi, giacché, per un verso, le molestie sessuali possono avere come vittima entrambi i sessi, e, per altro verso, il datore di lavoro ha in ogni caso l'obbligo, a norma dell'art. 2087 cit., 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 l'eventuale licenziamento dell'autore delle molestie sessuali».

Tornando alla casistica giudiziaria va segnalato come, più di recente nel 1998, sia approdato a livello giudiziario il caso di una lavoratrice di una *boutique* «molestata» per circa un biennio dal proprio superiore gerarchico (sia per telefono sia con tentativi di palpeggiamenti a sfondo sessuale sul posto di lavoro), cui il Tribunale di Milano⁸ ha riconosciuto congruo (anzi, forse peccante per difetto) il risarcimento, in ragione di 30 milioni ca., liquidatole dal primo giudice per danno biologico e in ragione di 20 milioni per danno morale, in presenza del reato di «molestie...alla persona» ex art. 660 c.p. Da segnalare il fatto che il Tribunale ha, del tutto correttamente, ritenuto irrilevante - ai fini dell'esclusione, richiesta dal convenuto, del nesso di causalità tra la condotta molesta ed il danno biologico indotto alla ricorrente - la circostanza pacifica, riscontrata dal CTU, dell'aver tale condotta insistito su «una preesistente struttura di personalità della ricorrente, incapace di elaborare esperienze stressanti». Nel merito e con specifico riguardo a tale circostanza, il Collegio ha asserito che: «è proprio su soggetti psicologicamente meno attrezzati e più fragili che possono prodursi gli effetti deleteri di comportamenti illeciti, gli altri riuscendo a reagire non solo facendo scivolare sulla loro pelle gli effetti della condotta, ma ancor prima, magari anche in forza di un'esperienza di vita maggiore specie nel confronto con il 'potere' - si ripete che il convenuto era il responsabile della *boutique* ed un componente del Consiglio di amministrazione della società - e l'altro sesso, ponendo il molestante nella condizione di lasciar perdere subito, ovvero denunciandolo prontamente a chi di dovere. La preesistente struttura della personalità, allora, non esclude affatto il nesso causale tra disturbo e molestie...», soggiungendo poi che «rientra nei limiti della prevedibilità - ex art. 1225 c.c. - il fatto che dall'omesso intervento societario a tutela della persona della ricorrente le potesse derivare un danno alla salute cui consegue, pertanto, una correlativa responsabilità contrattuale aziendale». Sul punto specifico va ribadita la tesi oramai consolidata, reperibile sia nei nostri scritti⁹ (in ordine alla totale irrilevanza dei fattori congeniti preesistenti della vittima a sottrarre da responsabilità integrale il vessatore: per cui v. in senso conf. anche Cass. n. 5539/2003; Cass. n. 12339/1999, etc.) sia nel pensiero di Cendon e Bilotta, secondo i quali: «... con riferimento all'interrogativo che qui interessa, varrà quindi abitualmente il canone *take your plaintiff as you find him* (prendi la tua vittima come la trovi). Più precisamente: colui il quale - virtuale

convenuto - attraversarsi illecitamente la strada di terzi, violi gli altrui diritti, invada la sfera del suo prossimo, non può pretendere che il soggetto che gli si para dinanzi sia, naturalisticamente, quello che lui avrebbe preferito: ossia un individuo perfettamente disinvolto, perspicace, maturo, ben strutturato e con alti coefficienti di prontezza. Dovrà “prendere la sua vittima così come la trova”; e, tanto più in caso di iniziative dolose o gravemente colpose, rimarrà a suo carico, tendenzialmente, il combinarsi e l’aggravarsi di quegli impulsi patogeni che figurino innescati da situazioni di morbosità/latenza preesistenti»¹⁰.

In epoca cronologicamente successiva, nel 2001, sul tema delle “molestie sessuali” e connesso risarcimento del “danno morale”, si registra altresì la decisione resa da Trib. Milano 30 gennaio 2001¹¹, la quale ha stabilito che: «Il licenziamento irrogato a causa delle proteste della dipendente per essere stata sottoposta a molestie sessuali da un suo superiore è illegittimo ove il datore di lavoro ometta ogni verifica circa la fondatezza delle proteste (nella specie, comunque il giudice ha anche ritenuto che i fatti denunciati dalla dipendente sussistessero effettivamente). Nel luogo di lavoro, apprezzamenti allusivi, battute a sfondo sessuale, inviti a cena tendenziosi, telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale, approccio tramite un bacio o proposte di approccio, sono qualificabili come molestie sessuali e come tali ledono la personalità, di cui la dignità personale è un attributo, dando luogo alla risarcibilità del danno in via equitativa; a tal fine debbono essere utilizzati come parametri durata, intensità e gravità dell’offesa, la posizione delle parti, le circostanze in cui l’offesa è arrecata. Anche il datore di lavoro, che posto a conoscenza della condotta del suo preposto, non abbia agito secondo gli obblighi a lui imposti dall’art. 2087 c.c., va condannato in solido al risarcimento del danno».

Nello stesso anno 2001, il giudice unico del lavoro del Tribunale di Pisa¹² – occupandosi di un caso di molestie sessuali determinative di dimissioni della lavoratrice – ha affermato (conformemente ai giudicati innanzi riferiti) quanto segue: «Il riferimento codicistico (art. 2087 c.c.) e Costituzionale (art. 41, 2 co., attinente al divieto per l’iniziativa economica privata di arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana) alla necessaria tutela anche della personalità morale e della dignità umana da parte del datore di lavoro consente di qualificare come illecito contrattuale ogni comportamento che cagioni ingiustificatamente al lavoratore un pregiudizio alla sua personalità umana. Normativa ordinaria e costituzionale dunque approntano una tutela all’uomo in sé, sanzionando con il risarcimento ogni atteggiamento che travalichi il diritto ad ottenere dal lavoratore una corretta prestazione, nel presupposto, ovvio, che si tratti della parte più debole del rapporto e quindi, in astratto, disposta (o costretta) a subire pressioni od umiliazioni pur di mantenere la sua fonte di reddito.

Lo *status* di soggezione anche meramente psicologica - che diventa ingravescente quando il rapporto di sottordinazione si realizza fra soggetti di sesso diverso (proprio perché ognuno si porta dietro la sua natura, anche quando va a lavorare) - comporta l’obbligo giuridico del datore di lavoro di vigilare affinché nel contesto organizzativo nessuno approfitti della sua posizione gerarchica per acuire lo stato di soggezione del sottordinato, imponendo comunque il rispetto della personalità, soprattutto nei confronti dei soggetti più deboli (minori, donne lavoratrici, lavoratori con contratti precari, lavoratori cui sono affidate mansioni semplici) e conseguentemente più esposti ad ogni tipo di pressione, o, se si vuole, di ricatto, in ragione della necessità di non perdere il lavoro.

Il danno conseguente alla violazione dell’art. 2087 c.c., per la parte in cui tutela la personalità morale del lavoratore, non corrisponde sempre e solo al c.d. danno biologico, cioè a quel danno che comprometta la capacità di relazionare nella vita civile, mediante la causazione di un pregiudizio fisico o psichico; quello del danno per lesione della personalità morale è concetto più ampio del c.d. danno biologico quale oggi è inteso dalla giurisprudenza e consiste nell’oggettivo travalicamento del potere di eterodirezione o gerarchico che si concretizzi in un pregiudizio “morale” (quindi non necessariamente psichico). Si può correttamente qualificare tale danno – né biologico né morale – come danno “esistenziale”, eventualmente in concorso con il danno alla vita di relazione e quello - di natura extracontrattuale - che tradizionalmente si riconduce alla figura del danno morale, correlata alla ricorrenza del reato (in fattispecie individuabile negli atti di libidine molesta). Se si

ritenesse l'inconfigurabilità del danno esistenziale per la violazione dell'art. 2087 c.c., quest'ultima norma risulterebbe *inutiliter data*, nelle ipotesi, frequentissime, di pregiudizio alla personalità morale che non cagioni un vero e proprio danno psichico con conseguenze permanenti nella vita di relazione.

Per il danno "esistenziale" o alla vita di relazione, conseguente a violazione dell'art. 2087 - liquidabile equitativamente in 30 milioni (utilizzando il parametro delle 15 mensilità opzionali previste indennitariamente ex art. 18 stat. lav. per il licenziamento ingiustificato) - sono responsabili in solido il molestatore (per comportamento commissivo) e l'azienda (per comportamento omissivo), mentre per il danno morale, liquidabile in 15 milioni, è responsabile esclusivamente l'autore del reato di molestie».

Per connessione (in ragione dei riflessi sulla continuità del rapporto di lavoro) si porta all'attenzione del lettore che la Cassazione, Sezione Lavoro, n. 9590 del 14 luglio 2001 (rel. Mammone), si è occupata del caso di un avvocato addetto ad un ufficio legale distrettuale dell'Enel, che era stato licenziato per aver riportato in sede penale una condanna per atti di libidine violenta in danno di minorenne, naturalmente in ambito extralavorativo. Il Pretore e, in grado di appello, il Tribunale di Firenze avevano dichiarato illegittimo il licenziamento in quanto lo avevano ritenuto viziato da tardività nella contestazione dell'addebito.

La Suprema Corte con una prima sentenza del 20 settembre 1997, n. 8372, accolse invece il ricorso dell'Enel, in quanto ritenne che il Tribunale di Firenze avrebbe dovuto tener conto della necessità, per il datore di lavoro, di compiere complessi accertamenti. In grado di rinvio il Tribunale di Pistoia dichiarò la legittimità del licenziamento. Il lavoratore propose ricorso per cassazione, censurando la decisione impugnata, tra l'altro, per aver ritenuto che l'illecito da lui commesso al di fuori della prestazione lavorativa potesse far venir meno la base fiduciaria del rapporto di lavoro e quindi giustificare il licenziamento.

La Suprema corte, con la citata decisione n. 9590/2001, ha rigettato il ricorso affermando il seguente principio di diritto: «I comportamenti tenuti dal lavoratore nella vita privata ed estranei all'esecuzione della prestazione lavorativa, se, in genere, sono irrilevanti possono tuttavia costituire giusta causa di licenziamento allorché siano di natura tale da far ritenere il dipendente inidoneo alla prosecuzione del rapporto lavorativo, specialmente quando, per le caratteristiche e peculiarità di esso, la prestazione lavorativa richieda un ampio margine di fiducia, fermo restando che la valutazione circa il venir meno dell'elemento fiduciario va operata dal giudice con riguardo non al fatto astrattamente considerato, bensì agli aspetti concreti afferenti alla natura e qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva del fatto stesso».

Il giudice del rinvio - ha osservato la Corte - ha compiuto correttamente l'indagine a lui rimessa accertando il grado di incidenza del fatto (e della diffusione che lo stesso aveva avuto tramite la stampa che aveva seguito il processo penale) sulla natura e qualità del rapporto; il Tribunale di Pistoia ha spiegato per quale ragione il suddetto avvocato, legato da rapporto di lavoro subordinato con l'Enel e con proiezione esterna destinata al contatto con un ambiente particolarmente vasto e qualificato, quale quello giudiziario, si trovasse in una condizione personale oggettivamente idonea a compromettere l'immagine del suo datore di lavoro.

La Cassazione - Sezione Lavoro n. 5825 del 22 aprile 2002 (rel. De Luca) - si è anche occupata, un anno dopo, di una causa di licenziamento per molestie sessuali, giungendo ad affermare che la prova dei fatti, in mancanza di testi oculari, può fondarsi sulla deposizione della vittima, se ritenuta attendibile.

La sentenza trae origine da una delicata vicenda giudiziaria in cui si contrappone, da un lato, l'obbligo datoriale di tutela della dignità e della personalità del lavoratore (art. 2087 c.c.), e, dall'altro lato, il diritto di un dipendente alla conservazione del posto di lavoro; nella specie, infatti, il licenziamento era stato motivato dall'impresa con "gravi mancanze", dovute non tanto ad un inadempimento di obblighi contrattuali da parte del lavoratore, quanto ad un comportamento scorretto sul versante extralavorativo, tale da ledere irrimediabilmente l'elemento fiduciario, in

quanto consistente in molestie sessuali compiute su una collega durante il servizio, per le quali era stato licenziato.

Il dipendente (che in ossequio alla *privacy* chiameremo Tizio), ha impugnato il licenziamento davanti al Pretore di Bari, contestando la fondatezza dell'addebito. Il Pretore ha sentito come testimoni alcuni dipendenti della ditta. La lavoratrice ha confermato di essere stata molestata. Altri dipendenti hanno riferito di avere udito qualcosa. Il Pretore ha ritenuto credibile la testimonianza della vittima, ed ha perciò rigettato la domanda. Questa decisione è stata confermata, in grado di appello, dal Tribunale di Bari, che ha ritenuto attendibile la deposizione della lavoratrice, anche perché confortata dalle dichiarazioni di altri testi, pur se non oculari. Il Tribunale ha ritenuto che l'illecito commesso da Tizio, durante l'orario di servizio aveva compromesso profondamente l'elemento fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro.

Tizio ha proposto ricorso per cassazione, censurando la sentenza impugnata per non avere adeguatamente valutato le risultanze istruttorie e in particolare per avere attribuito importanza decisiva alla deposizione della vittima. La Suprema Corte, nella innanzi citata sentenza n. 5825/2002, ha rigettato il ricorso, affermando che il Tribunale ha correttamente fondato il suo convincimento sulla deposizione della vittima, che ha motivatamente ritenuto attendibile, anche sulla base dei riscontri emersi dalle dichiarazioni degli altri testimoni. Affermando conseguentemente il seguente principio di diritto: «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.; deve ritenersi pertanto legittimo il licenziamento irrogato ad un dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancanza di una prova diretta della molestia e ben potendo il giudice fondare il proprio convincimento sulla deposizione della vittima».

3. Le “miti” sentenze del Tribunale di Napoli e di Modena del 2002 e altre fattispecie

3 a) Il caso deciso dal Tribunale di Modena (nel 2002)

Altro caso di “molestie sessuali” sanzionate con il riscontro del reato continuato *ex art.* 594 c.p. (ingiurie) – con la mite pena pecuniaria di £. 1.000.000 e con risarcimento del danno morale alla molestata per £.15.000.000 - viene evidenziato da Trib. Modena, sez. pen., 1 febbraio 2002¹³ (est. Pasquariello). Con querela ritualmente presentata la Sig.na A. esponeva di avere svolto, dal maggio 1997, attività di lavoro subordinato alle dipendenze della Soc. X ; si tratta di un gruppo multinazionale (proprietà e controllo in Giappone, gestione del commercio europeo in Germania), di cui fa parte una società controllata italiana, con sede a Modena. Dal gennaio 1998 la sede di lavoro della donna era stata trasferita a ... , dove la Soc. X aveva aperto una nuova sede operativa, ed ove (in un capannone a due piani) prestavano lavoro solamente A. e B.; A. con funzioni impiegatizie d'ordine, e B., ingegnere, con funzioni dirigenziali di assistenza alla clientela.

I due lavoravano a stretto contatto, ed in solitudine, nei rispettivi uffici al secondo piano del capannone.

In questo contesto lavorativo A. ha denunciato il progressivo trascendere del comportamento di B., iniziato con allusioni sessuali, continuato con ripetute *avances* volgari, fino ad arrivare a molestie fisiche, di natura sempre sessuale, ed a concretizzare un quotidiano “assedio” sessuale.

Nella querela si descrivevano più episodi specifici di tal natura.

I rifiuti e l'intolleranza assoluta della donna verso le volgarità e le molestie dell'ing. B. ed il conseguente degrado dei rapporti tra i due, avevano - secondo il racconto della querelante - portato il dirigente a segnalare al legale rappresentante della Soc. X italiana (...) inesistenti addebiti nelle prestazioni di lavoro della A., e finanche l'uso del computer aziendale per collegamenti web a siti pornografici (cui in realtà indulgeva assiduamente l'ing. B.).

Nel dicembre 1998 questi addebiti erano formalmente contestati dal datore di lavoro alla Sig.na A.; a seguito di questi, di un controllo effettuato da C. presso i computers della ditta alla Sig.na A. il 10/12/98, e di un colloquio presso lo studio ... del giorno successivo, la donna veniva licenziata.

Ella quindi aveva dovuto patire sia le ripetute molestie sessuali, sia la perdita del posto di lavoro, in conseguenza del suo comportamento non condiscendente verso il molestatore.

Nel corso delle indagini il P.M. disponeva ispezione dei computers, e consulenza tecnica sulle memorie dei medesimi, in uso a A. ed a B., nonché controlli dei tabulati telefonici relativi alle utenze usate per i collegamenti web.

Alla luce della conferma, offerta da tali atti d'indagine, del racconto incriminante proposto dalla Sig.na A., il P.M. chiedeva ed otteneva il rinvio a giudizio di B., accusato del reato di violenza sessuale.

Nel corso della deposizione la Sig. na A. ha confermato il quadro generale della vicenda e dei rapporti con l'ing. B. come già esposto in querela e sopra riassunto: il trasferimento a ... nel gennaio 1998, la sede di lavoro limitata a lei ed al dirigente, aggiungendo che un primo screzio nei rapporti personali e di lavoro, fino ad allora corretti e collaborativi (si davano del tu) era avvenuto a seguito del fatto che la donna aveva chiesto ed ottenuto un aumento di stipendio direttamente dalla dirigenza tedesca della società, saltando B. e la scala gerarchica.

Verso marzo-aprile erano iniziati i comportamenti «anomali» di B., che prese l'abitudine di infliggere alla donna scherzi osceni e continue allusioni sessuali, proponendole a sorpresa immagini pornografiche nello schermo del computer: « ...lui mi chiamava nel suo ufficio, magari con la scusa di farmi vedere un documento di lavoro, io andavo di là e mi trovavo davanti ai miei occhi una foto porno .. e poi lui mi faceva dei commenti ... altre volte salivo su e mi trovavo il mio computer con le foto porno.. »; in un'altra occasione alla donna venne fatta vedere una foto pornografica di un'attrice famosa, allo scopo di commentare significativamente che «per soldi qualsiasi donna farebbe qualsiasi cosa».

La A. accoglieva con disgusto le immagini oscene e non dava certo spazio per equivocare il suo rifiuto alle implicite proposte sessuali, ma ciò nonostante la condotta di B. diventava più morbosa e sessualmente molesta, con *avances* verbali volgari ed esplicite: «con quelle tette saprei io cosa farti fare ... e più di una volta mi disse anche che lui mi avrebbe fatto sdraiare sulla scrivania ... mi diceva: ti farei fare io qualcosa di interessante ...».

Infine gli atti sessuali che hanno comportato un indesiderato contatto fisico, e che sono contestati nell'imputazione: in più occasioni B., mentre la donna era ferma in piedi dinanzi alla macchina fotocopiatrice, con il pretesto di vedere cosa ella stesse facendo le si era avvicinato da dietro, appoggiandole la testa sulla spalla, e tendendo le mani in avanti, sul piano della macchina; in tal modo il corpo dell'impiegata era cinto, anche se non stretto, dall'uomo, con i volti vicini. Similmente numerose volte, con lo stesso pretesto, oppure per mostrare alcune operazioni da eseguirsi al computer, si appoggiava lievemente da dietro, con il gomito su di una spalla della donna seduta alla scrivania, avvicinando il volto. La Sig.na A. riferisce che B. si metteva poggiato e faceva pressione da dietro («D. Lei ha sentito una pressione sul proprio corpo? R. Certo, certo, perbacco! L'ho sentita sì, più di una volta ...»).

Ad inizio dicembre vi è l'epilogo della vicenda inerente il rapporto di lavoro. Il 4 dicembre la Sig.na A. riceve dal dr. ... una lettera di contestazione di addebiti disciplinari, del tutto pretestuosi, secondo il racconto della donna, ed originati da ritorsioni di B. per farle pagare la non condiscendenza alle *avances*; la dipendente risponde per iscritto alle contestazioni disciplinari, segnalando anche al dr. ... per la prima volta (almeno a lui) di essere stata oggetto di “attenzioni particolari” non corrisposte. Al contempo la Sig.na A., dopo aver contattato telefonicamente la dirigenza tedesca della società, invia il 10/12 a mezzo fax una lettera alla dirigente del personale, Mrs. ... , denunciando la pretestuosità delle contestazioni disciplinari ricevute e descrivendo i comportamenti indebiti del diretto superiore ing. B. (collegamenti Internet a siti porno, molestie, tentativi di coinvolgimenti in “sex games”). La dirigenza tedesca contatta immediatamente il dr. ... e questi, il giorno stesso, unitamente alla dr.ssa ... effettua un controllo presso la sede di lavoro di A.; dalla verifica della memoria dei computers (files contenenti gli elenchi dei precedenti collegamenti Internet) emergono collegamenti a siti pornografici (www.sex.com, etc.) unicamente dalla postazione di lavoro della Sig.na A. Il giorno successivo avviene un incontro presso lo studio ..., presenti questi, la A. e

l'attuale coniuge, e la dr.ssa ..., nel corso del quale alla impiegata vengono contestati anche gli esiti del controllo dei computers, ed in cui le viene chiaramente fatto capire che sarebbe stata licenziata; infatti il giorno successivo le viene inviata nuova lettera di contestazione disciplinare e, il giorno 17, lettera di risoluzione senza preavviso dal rapporto di lavoro.

Peraltro dalle prove in atti risulta inequivocabilmente che non poteva essere la Sig.na A. la responsabile dell'utilizzo dei computers aziendale per collegamenti a siti pornografici: nella relazione di polizia giudiziaria 6/3/99 (...) riepilogativa dell'attività d'indagine compiuta in esecuzione di decreto di ispezione dei computers si segnala che effettivamente dai files relativi ai collegamenti Internet del computer della A. risultano ripetutamente esplorati siti a contenuto pornografico, e che invece collegamenti di tal genere non risultano dal computer dell'ing. B., ciò nonostante parecchie decine di quei collegamenti non potevano essere stati effettuati dall'impiegata, giacché risultanti realizzati in giorni nei quali questa era assente dal lavoro (in ferie o per malattia), o ben oltre il suo orario di lavoro pomeridiano. La consulenza tecnica effettuata dal P.M. ha tolto ogni dubbio in proposito. Le operazioni peritali sui computers sono state svolte il 30 marzo 1999, e sono state ostacolate dalla circostanza che la memoria del p.c. di B. (macchina n. 1 in perizia) era stata deframmentata solo 7 giorni prima.

La deframmentazione è una operazione di manutenzione del software, che ha lo scopo di ottimizzare l'allocazione fisica dei files nel disco magnetico della memoria e l'occupazione degli spazi fisici di memoria; comporta però che non è più possibile recuperare i files cancellati.

Il consulente è riuscito a trovare, nel programma di connessione ad Internet usato nella macchina n. 1, un file di "log accessi www" (file di gestione, collegato all'indice di accessi della *cache*), denominato "www proxy server log", contenente l'indice, completo di date ed orari, dei collegamenti Internet, nonché dell'indirizzo della macchina da cui erano state attivate le connessioni.

Ne è emerso che i collegamenti per la visione dei siti pornografici (...) sono stati effettuati dalla macchina n. 1 - quella in uso a B. - in orari lavorativi e non.

Non solo; poiché dal controllo effettuato il 10/12/98 dal dr. ... presso i medesimi computers era invece risultato che nelle cartelle "temporary Internet files" (cartelle che il programma di navigazione genera automaticamente, contenenti elenchi delle videate scaricate, già in memoria per ridurre i tempi in caso di successivo collegamento al medesimo sito) del p.c. della A. vi erano gli indirizzi di siti pornografici, si deve necessariamente ritenere che B., dal cui p.c. la consulenza ha accertato venivano fatti i collegamenti, abbia effettuato una operazione di "taglia ed incolla", od analoga, dalla memoria del proprio p.c. a quello dell'impiegata (le macchine del resto erano in rete). Ha così simulato le tracce dell'uso "incongruo" del computer aziendale a carico della A. .

L'accertamento in parola è un forte indice di attendibilità e di credibilità della parte offesa, e specularmente di smentita delle affermazioni di B. di negatoria dei comportamenti incongrui addebitatigli dalla dipendente (al dibattimento l'imputato ha riconosciuto - ma ciò era ormai evidente - di essere egli l'autore dei collegamenti web, peraltro realizzati sempre dopo l'orario di lavoro e mai alla presenza della donna).

Se era B. ad indulgere, a tutte le ore (vedasi stampa delle videate, indicanti anche gli orari dei collegamenti), all'esplorazione di siti pornografici, non è incongruo credere alla A. quando questa riferisce dell'umiliazione derivata dalla sottoposizione a sorpresa di immagini oscene. (...).

Conclude, peraltro, il Tribunale: «Sulla base della descrizione dei fatti e degli atti subiti dalla parte offesa, come sopra riportati nelle parti di rilievo, è però da ritenersi che questi non abbiano superato la soglia di rilevanza penale posta dall'art. 609 *bis* contestato ("Violenza sessuale").

La Sig.na A. ha descritto posture incongrue dell'uomo (il dato più incisivo e spontaneo che si ricorda della deposizione riporta alla sensazione di "oppressione" per la ravvicinata fisicità, ma non di costrizione da contatto del corpo apprezzabilmente insistito) ed accennati sfioramenti, con l'avambraccio, ai lati del seno, in contesti - ed accompagnati occasionalmente da commenti - che lasciano pochi spazi alla possibilità di travisamento di gesti in realtà malaccorti, o comunque senza "intento" sessuale.

Sia pure da ricondursi all'espressione indebita della soddisfazione dell'istinto sessuale, ovvero da qualificarsi come volgari *avances* di natura sessuale, secondo la percezione riferita dalla parte offesa, questi gesti, giacché solo accennati, non hanno comportato una apprezzabile materiale invasione, con violenza agita, della libertà fisica, e quindi anche sessuale, della parte offesa. (...).

La condotta posta in essere da B. non ha quindi integrato il reato di violenza sessuale a lui contestato. (...).

E' peraltro indiscutibile che, secondo i parametri comunemente accettati della convivenza civile e del rispetto dell'altrui integrità morale, sottoporre una persona ad apprezzamenti volgari sul proprio corpo e sulla propria sessualità (vedi frasi sopra riportate), ed imporle la visione non consenziente di immagini pornografiche, costituisca comportamento ingiurioso, ovvero offensivo dell'onore e del decoro, e lesivo di uno degli aspetti più intimi della libertà morale, relativo alla sfera sessuale.

Per la parte in esame della condotta contestata a B. va pertanto ritenuto responsabile del reato p. e p. dagli artt. 81 e 594 c.p. ("Ingiurie continuate"), commesso in danno di A. .

Pena equa, in considerazione dell'incensuratezza (che consente altresì il beneficio della non menzione) è da individuarsi nella sanzione pecuniaria, equa nella misura di £ 1.000.000 di multa.

La condotta illecita dell'imputato ha cagionato danni morali alla persona offesa che ha dovuto sopportare, per i comportamenti di natura ingiuriosa accertati (i fatti relativi alla vicenda di lavoro, ed al licenziamento, sono estranei al reato strettamente considerato ed al danno diretto conseguente; del resto la domanda risarcitoria è stata limitata al danno morale) l'umiliazione ed il patimento morale derivati dall'invasione offensiva della propria libertà morale e sessuale, umiliazione e patimento ancor più accentuati dalla circostanza di provenire da persona in situazione di supremazia nel rapporto di lavoro, e verso la quale quindi vi era ridotta possibilità di reazione, e particolare condizione di soggezione.

L'imputato deve essere quindi condannato, in accoglimento della domanda azionata dalla parte civile a risarcire i danni anzidetti, che si possono liquidare in via unicamente equitativa, avuto riguardo alle circostanze sopra poste in rilievo, in £ 15.000.000».

Misure sanzionatorie – a nostro avviso – del tutto insoddisfacenti e poco incisive, tenuto conto anche della malvagità del comportamento complessivo dell'imputato, che si era adoperato per accollare alla vittima il proprio riprovevole comportamento, determinandone addirittura la risoluzione del rapporto.

3 b) Il caso deciso dal Tribunale di Forlì (nel 2006)

Con aspetti di analogia si presenta il caso deciso da Trib. Forlì 2 marzo 2006¹⁴ (est. Sorgi) che si è trovato di fronte ad un ricorso di C., dipendente di un locale commerciale (bar), costretta a dimettersi per comportamenti vessatori a sfondo sessuale o ingiuriosi per ritorsione da parte di M. a fronte del rifiuto ad aderire alle sue *avances* sessuali.

C. dichiarava di aver lavorato dal marzo 2001 presso il locale E. gestito dall'omonima società fino al 2/10/2003, inizio della sua malattia, e con termine il 15/3/2004, quando comunicava il suo recesso dal lavoro constatata l'impossibilità di riprenderlo serenamente.

La sua attività era stata sempre resa difficile dal comportamento di uno dei soci della S.n.c. che gestiva il locale, tale M., che in tutti i modi la insidiava per ottenerne i favori, ricevendo sempre dei rifiuti. La situazione, che dal gennaio 2003 era andata sempre deteriorandosi con comportamenti sempre più insistenti, assumeva contenuti ancora più molesti e pesanti quando, nel giugno 2003, diventava di dominio pubblico il suo rapporto con il proprio convivente, circostanza che determinava M. ad assumere atteggiamenti estremamente provocatori, offensivi e denigratori nei confronti della ricorrente, determinando spesso l'intervento dei familiari di M. a sua difesa.

In data 2/10/2003 in particolare la sorella di M., B. Rosa, aveva anticipato il proprio turno di servizio per non lasciare la mattina la C. sola nel locale con il fratello M.. Questo non aveva impedito un aspro scontro tra lo stesso M. e la C. che si vedeva costretta a richiedere l'intervento delle forze dell'ordine. Ne seguiva un lungo periodo di malattia all'esito del quale la ricorrente realizzava l'impossibilità di proseguire l'attività in quell'ambiente di lavoro così problematico

rassegnando le proprie dimissioni. Richiedeva la condanna dei legali rappresentanti della società per i danni subiti, di qualunque genere, dalle condotte descritte che venivano ricondotte alla figura del mobbing.

Assunte le testimonianze il giudice riteneva che piuttosto che inquadarsi nel “mobbing”, la fattispecie era riconducibile al degrado del contesto lavorativo indotto (da) e ascrivibile a “molestie sessuali”. Ciò sulla base della risoluzione del Consiglio d’Europa in data 29/5/90 (in carenza, all’epoca della decisione, di apposita normativa nazionale) secondo cui, viene definito molestia sessuale :

“ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello dei superiori e dei colleghi , che offende la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro , inaccettabile se:

- *il comportamento è indesiderato , irragionevole ed offensivo per le persone che lo subiscono;*
- *il rifiuto o l’accettazione di tale comportamenti sono utilizzati, esplicitamente o implicitamente, per motivare una decisione inerente all’accesso, alla formazione professionale, all’assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all’occupazione;*
- *il comportamento crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi lo subisce”.*

Si legge in sentenza che: «il giudice finisce per ritenere che le dichiarazioni rilasciate dalle *ex* colleghe di lavoro della ricorrente siano assolutamente credibili per una serie di ragioni, oltre che per i dati oggettivi ricordati. Ogni testimone ha parlato di qualche particolare relativo al rapporto oggetto del ricorso. La teste Ba. ha introdotto la circostanza della crociera proposta da M. alla C. e rifiutata dalla stessa, la teste A. ha ricordato il particolare dello schiaffo dato dalla C. in risposta ad una toccata nei glutei di M., la teste P., questa cliente del locale ed amica della ricorrente, ha ricordato l’altro particolare della ingente somma regalata per il compleanno da M. e rifiutata con tatto dalla C.. Inoltre le testi C., Ba., Br., A., tutte concordemente, hanno dichiarato di aver abbandonato il lavoro per via dei comportamenti di M. e del clima creato da questo nell’ambiente di lavoro. Il quadro così creato è assolutamente credibile per la genuinità delle testimonianze, evidentemente non concordate (come confermato dalla diversità dei particolari forniti da ognuno dei testi) sia per la coerenza delle testimonianze relativamente al clima creato dai comportamenti di M.. Del resto la verifica del libro matricola della società determina una sensazione di esasperato *turn over*, particolarmente del personale femminile, che ben si addice alla ricostruzione fornita dalla parte ricorrente, cioè che le dipendenti dopo qualche tempo decidevano di rinunciare al lavoro per evitare il “fiato sul collo” di M., come efficacemente dichiarato dalla teste A. ».

Sulla base di tali riscontri, il giudice sintetizza il caso, asserendo che: «Possono notarsi nell’atteggiamento di M. nei confronti della ricorrente due fasi ben distinte separate dalla notizia del fidanzamento della C., vissuto quasi come un tradimento o comunque come perdita di speranze di intrattenere una relazione con la stessa da parte di M..

Mentre nella prima fase le molestie si caratterizzano oltre che per le continue *avances* sessuali per la volontà di lusingare la vittima al fine di ottenerne i favori, nella seconda le offese e le umiliazioni, sempre su sfondo sessuale, sono finalizzate quasi a vendicarsi per il torto subito di non essere stato prescelto per godere le grazie della persona oggetto di desiderio. Due fasi ben distinte e caratterizzate nelle quali, per altro, il dato sessuale risulta componente fondamentale e predominante. Infatti anche nella seconda fase con gli atteggiamenti descritti appaiono pur sempre finalizzati a imbarazzare la C. anche soltanto con parole volgari o con discriminazioni basate esclusivamente sull’umiliazione che M.. ritiene di aver subito.

La possibile linea di demarcazione tra le due condotte prese in considerazione, cioè molestia sessuale e mobbing, può essere rappresentata dall’elemento psicologico dell’autore. Posto, infatti, che nella molestia sessuale normalmente si rileva l’elemento della volontà, quanto meno nella forma del dolo eventuale, se l’autore delle molestie avrà avuto solo intenti di natura sessuale, senza ricercare ulteriori scopi dalla propria condotta, allora la fattispecie sarà riconducibile alle molestie sessuali. Si realizzano, per altro, nella realtà molte altre situazioni nelle quali il contenuto sessuale

costituisce più lo sfondo, lo strumento per la molestia piuttosto che il fine: pensiamo ad ambienti di lavoro maschili nei quali alla collega donna viene fatto subire un linguaggio volgare e pieno di doppi sensi: in un caso come questo l'intento degli autori è molto più l'emarginazione che non la provocazione sessuale e, conseguentemente, la casistica potrà ricondursi a singoli episodi in un contesto mobbizzante.

Nel caso in esame la preponderanza del contenuto sessuale dei comportamenti di M.. porta a ritenere questo giudice che nel caso sottoposto al suo esame si siano realizzate condotte riconducibili a molestie sessuali piuttosto che a mobbing. Questa considerazione si rafforza pensando come in un caso del genere la figura del mobbing non apporterebbe alcun valore aggiunto ad una situazione già perfettamente inquadrata e regolata all'interno della casistica delle molestie sessuali».

In ordine al risarcimento dei danni, asserisce il giudice che in primo luogo vengono in considerazione i danni di natura biologica lamentati dalla ricorrente e, da questo punto di vista, è pacifico (come si ricava dalla CTU in atti) che le molestie sessuali subite abbiano determinato uno stato di prostrazione nei confronti della C. tale da arrecarle una reazione patologica conclusasi con un periodo di inabilità temporanea totale di 165 giorni, dal 2/10/2003 al 15/3/2004, che portano ad una liquidazione come danno subito sotto questo profilo della somma di €6.600,00 (165x40).

Per quanto riguarda i danni permanenti il giudice (...) ritiene che la fattispecie sia maggiormente riconducibile all'ipotesi di disturbo dell'adattamento piuttosto che a quella del disturbo post traumatico da stress, figura che richiede delle condizioni particolarmente gravi, al limite della sopportazione umana (l'esempio scolastico è quello dei campi di concentramento) con un conseguente danno permanente nell'ordine del 5% che, applicando i parametri del Tribunale di Milano e calcolando l'età della ricorrente all'epoca dei fatti, porta la somma da risarcire ad aumentare di ulteriori €5.545,00.

Rimane l'altra figura dei danni richiesti dalla ricorrente, quelli definiti esistenziali e che si sostanziano nelle umiliazioni subite in ambito lavorativo dalla ricorrente come conseguenza diretta delle molestie sessuali subite per un periodo di nove mesi (dal gennaio al settembre 2003). Nessun dubbio, dopo le sentenze del 2003 della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale, che accanto al danno morale soggettivo ed al danno biologico l'art. 2059 c.c. preveda la possibilità di ulteriori danni a condizione che vi sia una previsione normativa di tutela e sotto questo profilo la dignità e il rispetto del lavoro, principi fondamentali della nostra Costituzione, sono dati pacificamente riconducibili alla lettura estensiva del danno non patrimoniale come formulata dall'ultima giurisprudenza richiamata.

Dal punto di vista della prova del danno questo giudice aderisce all'orientamento della Corte di Cassazione secondo il quale, una volta che viene a realizzarsi una lesione sotto il profilo della dignità del lavoratore questo determina inevitabilmente la realizzazione di un conseguente danno: «i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore» (Corte di Cass., n. 10157/2004, *Riv. crit. dir. lav.*, 2004,347).

Per quanto concerne la liquidazione trattandosi di danni non patrimoniali ne discendono due conseguenze: la prima è che la liquidazione non potrà che essere equitativa *ex art.* 1226 c.c., la seconda che non potranno essere presi in considerazione che parametri reddituali in quanto valori come la dignità ed il rispetto della persona non si adattano ad essere valutati diversamente in ragione del reddito e della ricchezza posseduti.

La durata del periodo di molestia subito (nove mesi, cioè 270 giorni) costituirà allora un parametro oggettivo adeguatamente condiviso e moltiplicando tale dato con l'altro del valore giornaliero di ITT (pensando alla condizione lavorativa particolarmente penosa alla quale era sottoposta la C. durante il periodo più intenso di molestie sessuali) arriviamo a quantificare il danno esistenziale per le molestie sessuali subite in €10.800,00. Complessivamente si arriva alla somma di €22.945,00», disposta come globale indennizzo dei plurimi danni presi in considerazione, a fini risarcitori.

3 c) Il caso deciso dal Tribunale di Napoli (nel 2002)

Ulteriore caso emblematico – infarcito di molestie sessuali e non solo, che avrebbe meritato il più incisivo riscontro del reato di “maltrattamenti” *ex art. 572 c.p.* – è quello evidenziato da Trib. Napoli 11.6.2002 ¹⁵ (est. Acerno). La fattispecie si discostava dal mobbing tipico in quanto i comportamenti dell'uomo non avevano avuto come scopo quello di eliminare o isolare dei colleghi scomodi, ma più semplicemente quello di affermare verso l'esterno la personalità maschilista e narcisista dell'autore.

Quest'ultimo era un dirigente comunale il quale aveva preso di mira tutte le lavoratrici dell'ufficio, per lo più dipendenti da lui.

I giudici partenopei hanno dato credito alle numerose testimonianze delle persone offese, tutte donne, che hanno ricostruito con coerenza, lucidità e dovizia di particolari uno sconcertante quadro di vessazioni quotidiane che erano costrette a subire, che andavano ben oltre la soglia del cattivo gusto o del gallismo e si palesavano chiaramente come comportamenti delittuosi.

Il comportamento dell'uomo era talmente eclatante che fa pensare che la denuncia nei suoi confronti da parte delle impiegate (avvenuta solo molti mesi dopo l'inizio delle *avances*), fosse segno evidente dello stato di soggezione che egli era in grado di incutere sulle vittime, timorose di conseguenze negative per il loro rapporto di lavoro.

Meraviglia altresì come le segnalazioni interne operate dalle dipendenti ai superiori dell'imputato non abbiano avuto seguito, indizio inequivocabile delle tacite connivenze di cui può giovare il *mobber*, soprattutto quando si tratti di un uomo che rivolge le sue attenzioni alle donne.

Il dirigente comunale - come si legge nella sentenza - aveva vari livelli d'attenzione nei confronti delle sue vittime, evidentemente in virtù del suo maggior o minore interesse sessuale verso l'una o l'altra donna ovvero del grado di resistenza che egli credeva potessero opporgli.

C'era così l'impiegata che ogni giorno veniva chiamata più volte nella sua stanza per ragioni non d'ufficio e che doveva sentirsi rivolgere frasi del tipo «come stai bene vestita così, vestiti anche domani nello stesso modo» e invitata a dargli del tu. Quella cui veniva prospettata la possibilità di un lavoro extra (un'indagine Istat) in cambio del proprio numero di telefono. O quella che era costretta a subire, nei minimi particolari, il racconto da parte dell'uomo di sue presunte *performances* sessuali.

C'era ancora quella che aveva visto l'imputato avvicinarsi alla sua scrivania e, dopo averle rivolto degli apprezzamenti volgari, seguire con le mani la forma del reggiseno sui lati della camicetta e sbottonarglielo.

O, ancora, la rappresentante sindacale che, pur essendo alle dipendenze di un altro dirigente, veniva chiamata nel suo ufficio dove l'uomo le diceva di immaginarla sul letto con i capelli biondi sparsi, aggiungendo espressioni volgari relative ad un rapporto sessuale.

Alla stessa donna, dinanzi ai colleghi, il dirigente comunale aveva detto - si legge nella sentenza - che «sarebbero usciti sui giornali perché le avrebbe fatto fare un figlio da dietro», al punto che la stessa, ossessionata dal comportamento del superiore, era stata costretta a ricorrere ad un congedo per malattia.

Comune a tutte c'era il dover subire piccole «toccatine», con la scusa ad esempio di dover togliere loro un capello dal vestito o con il fare di chi opera piccoli e affettuosi abbracci.

Scrivono i giudici partenopei: «L'imputato con tale atteggiamento riaffermava “*erga omnes*” il suo “*mancipium*” su tutte le donne dell'ufficio, inteso come sottomissione delle stesse al suo potere di superiore gerarchico, che includeva gli apprezzamenti e i tocamenti lascivi, come gli faceva ritenere il suo portato culturale e la sua apertura mentale, nonostante che l'epoca storica ed i suoi rivolgimenti culturali in tema di liberazione della donna datassero già alcuni decenni».

C'erano stati poi i casi più gravi che hanno portato alla condanna dell'imputato per il reato di violenza sessuale, ritenuto nella forma di minore gravità di cui al terzo comma dell'articolo 609 *bis* cod. pen. La circostanza che sia stata ritenuta la forma attenuata ha fatto sì che, pur essendosi i fatti verificati prime dell'entrata in vigore della legge 66/1996, è stata irrogata all'imputato, per il principio del *favor rei*, la pena prevista dall'articolo 609 *bis* co.3 cod. pen. (nel caso di specie tre

anni di reclusione) e non quella più grave per gli atti di libidine violenti prevista dall'abrogato art. 520 cod. pen.

Con una delle dattilografe addetta a predisporre le delibere comunali le *avances* erano, infatti, andate ben oltre. Quando il dirigente la chiamava nel suo ufficio la faceva avvicinare con il pretesto di mostrarle qualche punto dello scritto da dattiloscivere e ne approfittava per toccarle il sedere o il seno. In un'altra occasione l'aveva invitata a sdraiarsi con lui sul divano che c'era nella sua stanza e le aveva chiesto un rapporto orale e ancora, in un altro frangente, dopo averle chiesto un passaggio in macchina, aveva tentato con la forza di fare l'amore con lei.

Un'altra impiegata ha rivelato ai giudici di essere addetta ad un altro ufficio, ma di essere chiamata continuamente nel suo ufficio da quel dirigente, che le saltava addosso, la voleva baciare e le decantava le sue attività amatorie.

La stessa donna aveva dichiarato che il suo superiore in un'occasione l'aveva attirata in un appartamento vuoto, nel centro città, con il chiaro intento di abusare di lei, ma lei era scappata via e non vi era ritornata nonostante le minacce dell'uomo che se non vi fosse salita avrebbe passato «i guai più brutti della sua vita».

Come ha ritenuto lo stesso Tribunale di Napoli, non si era di fronte a casi di mobbing. Un'attività di mobbing era invece certamente quella posta in essere dal dirigente comunale napoletano allorquando - come scrivono i giudici - poneva in essere le sue «tecniche collaudate» quali quella di agitare il medio sotto il palmo della mano della dipendente, nell'atto di stringere la mano, di togliere peli inesistenti guarda caso sempre posizionati sul seno delle donne del suo ufficio, di sottoporre quotidianamente le dipendenti ai suoi apprezzamenti volgari, alle sue allusioni pesanti, al suo fraseggio sboccato, agli inviti più o meno espliciti a fare l'amore, «tutti espressione di una personalità narcisista, maschilista e meschina, che prestava attenzione a che i suoi “giochini” non fossero conosciuti all'esterno ed in particolare dai vertici dell'amministrazione comunale cui apparteneva».

Gli episodi caratterizzati da “toccamenti”, da tentativi di “bacio” e di invito in appartamento a fini di abusare sessualmente, rientrano - come asserisce l'annotatore - a buon titolo tra gli atti di violenza sessuale, consumata o tentata a seconda dei casi, puniti come tali a norma dell'articolo 609 *bis* cod. pen. Mentre per il comportamento complessivamente tenuto - e sopradescritto con le parole dell'annotatore - andavano ricondotti alla più rigorosa norma incriminatrice di cui all'articolo 572 cod. pen., che è un delitto grave, punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni.

Anche se l'ipotesi di reato di più frequente verificaione è quella dei maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli, che dà il nome alla rubrica dell'articolo 572 cod. pen., tale norma incriminatrice prevede, infatti, anche l'ipotesi di chi commette maltrattamenti in danno «di una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragione di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte».

E tale è il lavoratore dipendente nei confronti del datore di lavoro o del superiore gerarchico.

A tale conclusione è pervenuta di recente la Cassazione (VI Sez. Penale sentenza 10090 del 22 gennaio 2001-12 marzo 2001¹⁶, rel. Garribba).

Come sottolinea la S.C. nella sentenza n. 10090/2001, innanzi citata: «... il rapporto intersoggettivo che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione, specificamente prevista dalla norma penale testé richiamata, di persona sottoposta alla sua autorità, il che, sussistendo gli altri elementi previsti dalla legge, permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di maltrattamenti in danno del lavoratore dipendente».

Secondo l'annotatore (riferito in nota 12) che ha criticato la sentenza napoletana: «Nell'ambito della Pubblica Amministrazione, degli enti pubblici economici o nell'ambito di grandi aziende private pare evidente l'equazione datore di lavoro uguale dirigente».

Comunque, anche a non condividere tale equazione, del comportamento di qualsiasi dipendente (dall'operaio al dirigente) il datore di lavoro risponde *ex art.* 1228 c.c. o *ex art.* 2049 c.c. - a meno

che non fornisca la prova liberatoria dell'essersi attivato per prevenirne o impedirne la commissione, giacchè solo l'attivazione di concrete iniziative costituisce prova che il comportamento illecito o delittuoso dei subordinati si è realizzato contro la sua volontà e le sue determinazioni. Ovvero risponde – salva la prova liberatoria innanzi riferita – per *culpa in eligendo* o *culpa in vigilando*.

Di fronte ad una serie di atti volontari, idonei a produrre nei propri sottoposti uno stato di sofferenza fisica e/o morale, lesivo della dignità della persona, siamo dunque di fronte al reato che la legge penale designa con il termine di «maltrattamenti in famiglia». Con la citata sentenza n. 10090/2001, la Cassazione penale ha ritenuto condivisibile la decisione operata dai giudici di merito di dichiarare colpevole del reato di violenza privata continuata, in virtù del combinato disposto di cui agli articoli 40 cod. pen. e 610 cod. pen., l'imprenditore omissivo che, tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro, non si sia adoperato per porre fine alle vessazioni poste in essere dal suo preposto, divenendone pertanto corresponsabile. Tale conclusione dovrebbe far riflettere anche in merito alla vicenda giudicata dai giudici napoletani.

«Quanti erano a conoscenza – si chiede retoricamente l'annotatore - tra i superiori gerarchici dell'imputato che avevano il potere di porvi fine, dell'attività vessatoria posta in essere dal dirigente nei confronti delle lavoratrici del suo ufficio? E da quanto tempo? Su chi incombevano, nell'ambito dell'organizzazione del Comune, le prescrizioni di cui all'articolo 2087 cod. civ. ? La tutela penale (e anche quella risarcitoria) delle lavoratrici avrebbe dovuto e potuto comprendere anche costoro». Invece - ed incontestabilmente - tali attività sono state ritenute punibili in capo al solo dirigente comunale ed ai sensi degli articoli 660 cod. pen. (“Molestie alle persone”) e dell'articolo 594 cod. pen. (“Ingiurie”), evidenziando un atteggiamento di poco condivisibile “mitezza”.

3 d) La violenza sessuale nella cancelleria del Palazzaccio (nel 2004)

Anche in ambito giudiziario si registrano cedimenti sul versante delle molestie sessuali.

Ne fornisce notizia la Cassazione - Sezione terza penale (up) - nella sentenza 23 settembre 2004, n. 37395¹⁷. Di seguito riferiamo la fattispecie, con gli addebiti e le precedenti risultanze giudiziali.

La Corte di appello di Roma, con sentenza del 24 gennaio 2002, confermava la sentenza 13 marzo 2001, pronunciata dal Gip del Tribunale di Roma in esito a giudizio celebrato con il rito abbreviato, che aveva affermato la penale responsabilità dell'imputato (magistrato della Cassazione) in ordine ai reati di cui:

- a) agli articoli 609 *bis* e 61, n. 11, c.p. (per avere costretto P.M., funzionario direttivo in servizio presso la Corte di cassazione, a subire atti sessuali e, segnatamente, il toccamento lascivo dei glutei, con violenza consistita nell'aggrederla da tergo e proditoriamente, eludendone la vigilanza, con abuso di relazioni di ufficio, in quanto magistrato della stessa Corte suprema di Cassazione - in Roma, il 21 giugno 2000);
- b) all'articolo 527 c.p. (perché compiva gli atti osceni dianzi descritti nei locali della Cancelleria della prima Sezione civile della Corte suprema di Cassazione - in Roma, il 21 giugno 2000);
- c) agli articoli 609 *bis* e 61, n. 11, c.p. (per avere costretto S.C., operatore amministrativo in servizio presso la prima Sezione civile della Corte di cassazione, a subire atti sessuali e, segnatamente, il toccamento lascivo dei glutei con violenza consistita nell'aggrederla da tergo e con movimento repentino tale da eluderne la vigilanza, con abuso di relazioni di ufficio, in quanto magistrato della stessa Corte suprema di Cassazione - in Roma, il 9 marzo 2000);
- d) all'articolo 527 c.p. (perché compiva gli atti osceni dianzi descritti nei locali della Cancelleria della prima Sezione civile della Corte suprema di Cassazione - in Roma, il 9 marzo 2000);
- e) agli articoli 609 *bis* e 61, n. 11, c.p. (per avere costretto M.A., in servizio presso la terza Sezione civile della Corte di cassazione, a subire atti sessuali e, segnatamente, il toccamento lascivo dei glutei, con violenza consistita nell'aggrederla da tergo e con movimento repentino tale da eluderne la vigilanza, con abuso di relazioni di ufficio, in quanto magistrato della stessa Corte suprema di Cassazione - in Roma, nel maggio 2000);

f) all'articolo 527 c.p. (perché compiva gli atti osceni dianzi descritti nei locali della Cancelleria della terza Sezione civile della Corte suprema di Cassazione - in Roma, nel maggio 2000);

La Cassazione con la sentenza 37395/04 conferma la condanna per violenza sessuale *ex art. 609 bis* c.p. per un suo magistrato colpevole di aver toccato i glutei di una dirigente della Suprema corte e di due impiegate.

La Corte di appello di Roma aveva condannato il giudice a 11 mesi e 10 giorni di carcere.

Contro il verdetto d'appello ha protestato in Cassazione il magistrato, il quale sosteneva che i gesti incriminati «se mai ci sono stati, altro non erano che comportamenti volgari, ma non incidenti sulla libertà di determinazione sessuale dei soggetti passivi».

La terza sezione penale, confermando in parte la sentenza d'appello ha ritenuto, invece, che «rientra nella nozione di violenza sessuale qualsiasi atto che, risolvendosi in un contatto corporeo tra soggetto attivo e passivo, ancorché fugace ed estemporaneo, sia finalizzato e normalmente idoneo a porre in pericolo la libertà di autodeterminazione del soggetto passivo nella sua sfera sessuale». Nella fattispecie in esame i giudici del merito si sono correttamente attenuti ai principi di diritto dianzi enunciati e le condotte tenute dall'imputato nei confronti delle tre donne sono state valutate non soltanto in relazione alle parti anatomiche "erogene" aggredite e palpeggiate ma nell'intero contesto in cui i comportamenti si sono realizzati (per la M.: repentino bacio sulla guancia nei sotterranei dal palazzo della Cassazione, reiterazione di battute ed apprezzamenti sull'aspetto fisico, ostentazione di sguardi intensi verso le gambe e la scollatura del vestito; per la C.: predisposizione di condizioni spaziali agevolatrici di un contatto fisico ravvicinato; per la A.: toccamenti preordinati all'instaurazione di un clima confidenziale). Concludendo che il magistrato di legittimità doveva essere condannato per aver compiuto sulle tre donne il «toccamento lascivo dei glutei, con violenza consistita nell'aggregarle da tergo e proditoriamente, eludendone la vigilanza, con abuso di relazioni di ufficio in quanto magistrato della stessa Corte Suprema di cassazione». Ciò in adesione all'orientamento prevalente della S.C. secondo cui: «la violenza richiesta per l'integrazione del reato non è soltanto quella che pone il soggetto passivo nell'impossibilità di opporre tutta la resistenza voluta, tanto da realizzare un vero e proprio costringimento fisico, ma anche quella che si manifesta nel compimento insidiosamente rapido dell'azione criminosa, così venendosi a superare la contraria volontà del soggetto passivo col non consentirgli, in ragione della repentinità, di sottrarsi all'iniziativa dell'attore» (v. Cassazione, Sezione terza, 3990/01, Invidia).

Confermando la condanna del magistrato la S.C. lo ha assolto, però, dalla condanna per il reato di atti osceni *ex art. 527 c.p.* sulla base delle seguenti considerazioni: «questi comportamenti sono stati valutati stregua di violenze sessuali anche in un contesto che ha inequivocamente evidenziato la specifica coartazione della libertà di autodeterminazione sessuale delle donne, portando ad escludere che l'imputato abbia agito con spirito goliardico o "ioci causa"; condotte siffatte, però, non possono considerarsi oggettivamente offensive pure dell'attuale comune sentimento del pudore. Infatti, chi avesse assistito a tali atti (sicuramente inopportuni e poco consoni sia alla funzione di chi li poneva in essere sia alla sede in cui trovavano esplicazione) non avrebbe provato alcuna azione erotica e, quel che più conta, li avrebbe valutati sotto il profilo della correttezza del contegno (piuttosto che della pubblica decenza) ma non avrebbe potuto immediatamente ricondurli a quei "comportamenti sessuali che, per ancestrale istintività, continuità pedagogica, stratificazione di costumi ed esigenze morali, tendono a svolgersi nell'intimità e nel riserbo"».

3 e) Molestie sessuali in ambiente professionale (nel 2002 e 2005)

Anche i rapporti di collaborazione – e cioè quelli che orbitano nell'ambito del lavoro autonomo – non si sottraggono a riscontri di "molestie sessuali". Lo aveva messo in evidenza la Cass. pen., II sez., 14 febbraio 2002, n. 6010¹⁸ e lo evidenzia nuovamente Cass. pen., III sez. (up), 11 novembre 2005, n. 40961¹⁹.

Nella prima fattispecie decisa da Cass. pen. n. 6010/2002 i giudici hanno sostanzialmente affermato che la coscia femminile è compresa nel novero delle zone sessualmente appetibili: pertanto chi la

palpa, contro la volontà di chi subisce questa pesante *avance*, commette violenza sessuale contemplata - nella ipotesi di minore gravità - dall'ultimo comma dell'articolo 609 *bis* del codice penale.

I magistrati della S.C. hanno riconosciuto la qualifica di vero e proprio episodio di aggressione sessuale violenta, al comportamento di un dentista che - mentre curava una paziente - aveva messo la mano sulla parte alta della gamba della sua infermiera dandole una palpata insistente, forte del fatto che la presenza della cliente avrebbe costituito un deterrente al tentativo di difesa della giovane dipendente. La qual cosa, in effetti, si verificò: la 'vittima', presa dalla vergogna e dal turbamento, si limitò solo a dire di essere «felicitemente fidanzata». Ma il dottore anche il giorno prima aveva pesantemente importunato la sua assistente - che si era difesa a suon di gomitate - mettendole le mani sui seni e tra le gambe, dandole baci e facendole tastare il pene in erezione. Il ripetersi dell'agguato sessuale - avvenuto sempre nell'ambiente di lavoro - aveva convinto l'infermiera a presentare denuncia.

In seguito al processo lo stomatologo è stato condannato dalla Corte di Appello di Milano a un anno e due mesi di reclusione per i due episodi di aggressione sessuale.

Contro il verdetto l'uomo presentò ricorso alla Suprema Corte sostenendo che senz'altro la palpata della coscia era priva di valenza sessuale. Ma la Cassazione - che ha respinto anche le inconsistenti censure relative al primo episodio - gli ha risposto che inequivocabilmente la coscia rientra nella gamma della cosiddetta «appetibilità sessuale». Inoltre le contestate modalità subdole di questa seppur «fugace» aggressione sono state - a giudizio dei cd. "ermellini" - correttamente ritenute «violente» dai giudici milanesi, poiché l'azione era stata condotta «confidando nella situazione di imbarazzo nei confronti dell'ignaro paziente, tale da evitare reazioni eclatanti da parte della vittima». Il ricorso del dentista è così stato dichiarato inammissibile.

Nel caso preso in esame, in epoca successiva, da Cass. pen. n. 40961/2005, la decisione non conferisce alcuna attenuante richiesta dal ricorrente per gli atti di libidine - puniti come violenza sessuale *ex art. 609 bis c.p.* - considerato che a commetterli era un professionista che aveva approfittato del contesto lavorativo per molestare, pesantemente, la donna che aveva scelto come collaboratrice. La terza sezione penale della Cassazione (con la sentenza 40961/05) ha, infatti, confermato la condanna a un anno e quattro mesi di reclusione (con la concessione della condizionale) nei confronti di un cinquantenne lombardo, accusato di aver costretto una collega a toccarlo e a farsi toccare le parti intime in ufficio.

Senza successo l'imputato ha chiesto agli "ermellini" di essere clementi e diminuirgli la pena riconoscendogli l'attenuante del «caso di minore gravità» visto che non aveva usato violenza fisica, nè minaccia. Ma la Suprema corte gli ha risposto che la minore gravità deve essere esclusa «in considerazione delle modalità della condotta criminosa, improntata a particolare morbosità, che aveva trasformato un contesto di collaborazione professionale ed amicale in una serie ripetuta di toccamenti e nel costringere la donna, la cui libertà di determinazione sessuale era stata fortemente compressa, a toccargli gli organi genitali e a baciargli in bocca».

Ne è uscito quindi confermato il verdetto emesso dalla Corte d'appello di Milano il 5 marzo 2003, così come già aveva stabilito il Tribunale di Lodi che - per primo, il 22 febbraio 2001 - si era occupato di questa vicenda, che ha visto il rigetto del ricorso per asserita infondatezza.

3 f) Il caso deciso dal Tribunale di Bari (nel 2006)

Un'addizionale fattispecie di "molestie sessuali" a danno - per l'occasione - di una dipendente (certa P.) di un esercizio commerciale gestito da un arzillo settantenne, tale L., viene documentata recentissimamente da Trib. Bari, sez. III civ., 12 settembre 2006 (n. 2251, est. Buquicchio), decisa in sede civile piuttosto che dal giudice del lavoro per scelta della difesa della ricorrente a favore di un'azione basata su responsabilità extracontrattuale, piuttosto che su quella "contrattuale", tipica di chi è vittima in posizione di lavoratore subordinato.

Il giudice - si legge nella sentenza - ritiene fondati gli addebiti sulla base di alcune testimonianze. A fronte della negazione dei fatti da parte dell'imputato, nel suo interrogatorio, il teste C. (di cui non

vi è ragione per dubitare) ha confermato le circostanze esposte dalla P., avendo anche raccolto le confidenze di quest'ultima sulle molestie cui veniva sottoposta, ed ha riferito in particolare tre significativi episodi percepiti direttamente. In una occasione vide nello sgabuzzino del negozio il settantenne L. rincorrere la ventenne ragazza e, quando questa per sfuggirgli cercò di salire delle scale, l'uomo le toccò il sedere; in un altro caso ascoltò il predetto rivolgere apprezzamenti volgari e non graditi alla P., dicendole che le voleva toccare il sedere ed il seno e baciarla, perché era una bella ragazza; in un'altra occasione infine, sentì la ragazza gridare nel retrobottega e una occasionale cliente affacciata per vedere cosa succedeva, dire «porco» a L., e questi ritornare nella parte antistante del negozio col viso alterato, mentre la ragazza rimaneva dietro, inginocchiata per terra e piangente.

E' documentato, inoltre, che la ragazza il 21.3.1997 fu ricoverata per crisi nervosa in ambulanza ad un pronto soccorso ospedaliero, dove le fu prescritta terapia di ansiolitici e calmanti, tanto che qualche giorno dopo denunciò le ennesime molestie al giudice penale, inoltrando querela; e che pur nel successivo periodo 9.4/18.7.1997 ella fu sottoposta alle cure del servizio psichiatrico della A.S.L., laddove le fu diagnosticato «disturbo post-traumatico da stress», partecipando a sedute di psicoterapia individuale, assumendo farmaci antidepressivi ed antiangoscia, con buon esito finale.

Ulteriore conferma si rinviene nella CTU, la quale appare congruamente motivata ed immune da vizi logico-giuridici, ed è rimasta incontestata sul piano tecnico (non risultando prodotta in atti alcuna consulenza di parte). Da essa si evince come nell'occasione indicata a seguito dei comportamenti molestanti, «si è scatenato un disturbo d'ansia acuto da *stress* con sintomi conversivi che ne hanno comportato il ricovero», e cioè un trauma psico-fisico da cui è derivato un «disturbo post-traumatico da *stress*» con danno biologico temporaneo, a causa del quale si è reso necessario trattamento psicofarmacologico unito a trattamento psicoterapico nei mesi successivi: svoltosi peraltro con esito positivo, tanto che non ne è conseguita alcuna invalidità permanente.

Dalla complessiva valutazione di tali risultanze – afferma il giudice - «appare provato il nesso causale tra le ripetute molestie sessuali e gli atti di libidine posti in essere da L. ed i traumi psicofisici patiti dalla ragazza con conseguente accertamento di danno biologico da inabilità temporanea che, in assenza di puntuale determinazione (pur richiesta) da parte del C.T.U., può ragionevolmente ritenersi iniziato dalla data in cui la P. fu ricoverata d'urgenza, e comprendere il periodo di sottoposizione alle cure del servizio di psichiatria della A.S.L., e quindi dal 21.3 al 18.7.1997 per giorni 118 complessivi; dei quali prudenzialmente i primi trenta di I.T.T. ed i successivi ottantotto di di I.T.P. al 50%, considerati la gravità della crisi psicofisica che la portò ad un ricovero in ambulanza ed il lungo successivo periodo di cure psicofarmacologiche.

Orbene, assumendo a parametro le notorie tabelle indicate e di cui al P.U.N. (Punto Unico Nazionale) all'epoca sembra equo ed adeguatamente personalizzato per la giovane età, la condizione sociale ed ogni altra circostanza del caso concreto, riconoscere all'attrice la somma di £. 1.950.000 per I.T.T. (gg. 30 x £. 65.000) e di £. 2.860.000 per il I.T.P. al 50% (gg. 88 x £. 32.500) per un totale per danno biologico di £. 4.810.000 pari ad €2.484,16.

Va aggiunta l'ulteriore somma di €828,05 per danno morale (dovuto in ragione delle condizioni di sofferenza fisica e psichica cagionate dal fatto illecito), valutato equitativamente in ragione del richiesto terzo del danno biologico: il quale è risarcibile per quell'ipotesi che il fatto non sia configurabile come reato (Cass. n. 8727/2003). Per esborsi relativi al pagamento dei *ticket* sanitari documentati compete l'importo di €50,61 e quindi complessivamente la somma di €3.362,82 con interessi legali dal fatto illecito (trattandosi di debito di valore), laddove le spese infine, devono seguire la soccombenza».

4. Considerazioni conclusive

Traendo le conclusioni in ordine alle responsabilità, va detto che la giurisprudenza, in tema di “molestie sessuali”, distingue quelle riconducibili al “danno biologico” da quelle riconducibili al “danno morale”, ricorrente (*ante* Corte cost. n. 233/2003) in presenza di fattispecie delittuosa, rilevante penalmente, ed - attualmente - a prescindere dal “reato”, a seguito di lettura

“costituzionalmente orientata” dell’art. 2059 c.c. da parte di Corte cost. n. 233 dell’11 luglio 2003. Con la conseguenza che per il ristoro del “danno biologico” derivante da “molestie sessuali” arrecate alla lavoratrice, rispondono solidalmente²⁰ l’autore delle molestie ed il datore di lavoro – quest’ultimo *ex art.* 2087 c.c., per non aver tutelato l’integrità psico-fisica e la personalità morale della dipendente -, mentre per il risarcimento alla lavoratrice del “danno morale” risponde il solo autore dell’aggressione, con esonero di responsabilità dell’azienda al riguardo. Nel caso che le molestie sessuali non abbiano occasionato la fattispecie del reato penale, ma solo la violazione di diritti della personalità (costituzionalmente garantiti), il Tribunale di Milano ha riconosciuto una responsabilità solidale (tra molestatore ed azienda) per il risarcimento di un danno – che potremo definire “esistenziale” o alla serenità e gioia della vita – in ragione degli obblighi aziendali *ex art.* 2087 c.c. (e *ex art.* 2049 c.c.) volti alla tutela della personalità morale del lavoratore, non assolti (in fattispecie) ma infranti da atteggiamento di indifferenza o mero attendismo dei preposti con i poteri di intervento (rei, pertanto, di responsabilità omissiva). Ma – a nostro avviso – dopo il luglio 2003 - sussiste responsabilità solidale anche del datore di lavoro per il “danno morale”, atteso che è venuto meno il precedente collegamento tra “danno morale” e responsabilità penale da reato, notoriamente ascrivibile in precedenza al solo autore.

Sintetizzando – secondo quanto rilevato da altri autori²¹ e con le loro parole, da noi integrate per aggiornamento normativo - in materia, la giurisprudenza italiana ha affermato:

«- la legittimità del licenziamento del molestatore, oltre che nel caso di tentata violenza sessuale²² e nel caso di mere molestie sessuali²³, anche nel caso di molestie ai danni di collaboratori esterni alla compagine aziendale²⁴ o di terzi visitati per ragioni di lavoro, pur in assenza di previsioni espresse nel codice disciplinare²⁵, ed anche se il giudizio penale si sia concluso con irrevocabile assoluzione²⁶, e perfino se i comportamenti offensivi a sfondo sessuale si siano rivolti verso vittime sempre diverse e mai ripetuti verso le stesse²⁷;

- la legittimità del licenziamento del molestatore anche nel caso in cui vi siano stati comportamenti a sfondo sessuale ma non un attentato alla libertà sessuale della lavoratrice²⁸;

- l’illegittimità del recesso - in quanto sproporzionato - comminato per atti esibizionistici episodici nel bagno aziendale da parte del lavoratore²⁹ o per atti posti in essere fuori dal luogo specifico di lavoro assegnato e senza connessione con il lavoro³⁰;

- l’illegittimità del recesso - in quanto privo di giusta causa - intimato per la consumazione di rapporti sessuali consenzienti all’interno del luogo di lavoro ma con le necessarie (ma evidentemente insufficienti) cautele volte ad assicurare la riservatezza³¹;

- la configurabilità del reato di violenza sessuale *ex art.* 609 *bis* c.p. per palpeggiamento delle cd. zone erogene “secondarie”, rispetto ai genitali (sedere, seno, coscia) o tramite cd. “pacca sul sedere”³² – a smentita di una precedente affermazione di inconfigurabilità di quest’ultima pratica³³ - nonché di non isolate molestie sessuali attuate con insidiosità e repentinità, finalizzate ad evitare la sottrazione della vittima³⁴, come pure la configurabilità del reato in ordine al tentativo di baci sul collo³⁵;

- la nullità del licenziamento della lavoratrice conseguente al rifiuto dalla stessa opposto a richieste sessuali in quanto recesso discriminatorio³⁶ ed il diritto della lavoratrice molestata ed ingiustamente licenziata ad essere reintegrata sul lavoro³⁷;

- l’illegittimità del licenziamento della lavoratrice molestata che aveva reagito con un comportamento aggressivo nei confronti del datore di lavoro fuori dell’orario e del luogo di lavoro³⁸;

- la legittimità del licenziamento della lavoratrice per denuncia di molestie sessuali poi non dimostrate, nel caso almeno di esorbitanza della diffusione della notizia rispetto alla protezione della molestia della vittima³⁹;

- l’esistenza di una giusta causa di dimissioni della lavoratrice vittima di molestie sessuali gravi⁴⁰ ed il diritto della stessa all’indennità di preavviso e, secondo una pronuncia⁴¹, anche dell’indennità risarcitoria *ex art.* 2, l. 108/1990, a titolo di maggior danno⁴², nonché l’irrilevanza del ritardo nell’attuazione delle dimissioni⁴³;

- la rilevanza del prolungato comportamento omissivo del datore di lavoro a fronte di atti di molestia sessuale e l'illegittimità del licenziamento intimato alla lavoratrice molestata ove le condotte (reazione scomposta nei confronti del datore) alla stessa imputate quale giusta causa di recesso siano casualmente ricollegabili al detto comportamento omissivo⁴⁴;
- la competenza del giudice del lavoro essendo contrattuale la responsabilità del datore di lavoro *ex* artt. 1375 e 2087 c.c.⁴⁵.

Come approfonditamente rilevato da parte della miglior dottrina sul tema⁴⁶, la vittima di molestie sessuali può richiedere sia il risarcimento:

- a) del danno patrimoniale (legato alla perdita della capacità lavorativa specifica, delle *chances* nella progressione di carriera, alla perdita o riduzione delle retribuzioni incentivanti o di risultato, alle spese mediche sostenute);
- b) del danno biologico (per la compromissione della propria integrità psicofisica, per la riduzione della capacità lavorativa generica derivante da difficoltà di integrazione sul lavoro);
- c) del danno morale (per le sofferenze connesse con le condotte penalmente illecite subite; al riguardo va ricordato che molte norme penali possono trovare applicazione in materia, come le molestie, la violenza privata, la violenza sessuale, gli atti di libidine violenti, gli atti osceni, l'ingiuria: artt. 609, 610, 519, 521, - abrogati dalla l. n. 66/1996 e sostituiti da quelli che attualmente vanno da 609 *bis* a 609 *decies* c.p.- 527, 594, 660 c.p.);
- d) del danno alla personalità morale del lavoratore (che può limitarsi al pregiudizio della dignità e libertà di autodeterminazione – cd. “danno esistenziale”, ovvero in un danno alla professionalità ove alla molestia segue l'emarginazione).

In tema di danno alla persona, il risarcimento ha non solo una funzione risarcitoria, di reintegrazione del patrimonio nello *status quo ante* della lesione, ma anche una funzione satisfattiva-consolatoria in relazione alle implicazioni psicofisiche del danno, nonché una funzione afflittivo-punitiva, quale deterrente per futuri illeciti recanti lesioni di beni immateriali di difficile quantificazione e riparatoria, atteso che la lesione riguarda beni immateriali non ripristinabili, essendo gli effetti della lesione irreversibili⁴⁷.

Il danno tipico delle molestie sessuali peraltro è il danno non patrimoniale (*sub specie* “esistenziale” e “morale” soggettivo), connesso con la dignità e libertà del lavoratore e con il suo diritto a svolgere all'interno dell'azienda il proprio lavoro con dignità, serenità e rispetto da consentire una crescita e realizzazione sul lavoro⁴⁸, riconosciuto oramai pacificamente dalla giurisprudenza, «richiedibile in giudizio» e «risarcibile, nei limiti della prova fornita», per effetto – prima dell'abrogazione - dei comma 9,10 e 13, dell'art. 4, l. n. 125/91 (come modificata dal d.lgs. n. 145/2005), ora pedissequamente trasfusi (nei) e strutturanti gli attualmente vigenti artt. 37 (4 co.) e 38 (1 co.) del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (d.lgs. n. 198/2006), che ha contemporaneamente abrogato l'intera l. n. 125/1991, ad eccezione dell'art. 11. Quanto alla disciplina della “prova”, va ricordata la già anticipata e sostanziale “inversione” sul convenuto (dietro allegazione di elementi certi, precisi e concordanti, anche in forma statistica, da parte della vittima), sancita dall'art. 40 d.lgs. n. 198/2006, che così dispone: «*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*»;

Relativamente al risarcimento del danno, specificamente, si è riconosciuto in giurisprudenza:

- il diritto della lavoratrice illegittimamente licenziata per il rifiuto di prestazioni sessuali al risarcimento del danno alla personalità ed alla libertà personale (cd. “danno esistenziale”) e del danno morale;
- il diritto della lavoratrice, vittima di un tentativo di stupro da parte del datore e poi dimissionaria per giusta causa, al risarcimento del danno biologico, morale e del danno alla vita di relazione

subito, del danno biologico, comprensivo non solo della malattia ma anche del danno riconducibile alla lesione della libertà, dell'autodeterminazione e dell'integrità della persona e del danno morale;

- il diritto della lavoratrice che abbia subito molestie prive di effetti risolutivi del rapporto al risarcimento del danno non patrimoniale alla persona della lavoratrice, e ciò a prescindere dall'esistenza di un evento naturalistico e di un danno effettivo al bene immateriale protetto, essendo l'evento lesivo insito nella violazione della norma;
- la liquidazione dei danni secondo parametri di durata, intensità e gravità dell'offesa, posizione delle parti, circostanze in cui l'offesa è arrecata.

Quanto al risarcimento del danno ed all'entità della relativa liquidazione, si è ben osservato⁴⁹ che i risarcimenti concessi dai giudici - esclusi i danni patrimoniali - sono sempre di poche migliaia di euro, e che le somme liquidate stridono rispetto alle quantificazioni, ben maggiori, riconosciute in sede civile in caso di incidenti stradali e danno da prodotti difettosi ed in sede lavoristica in ipotesi di dequalificazione e infortuni sul lavoro». Ove, giustappunto, proprio in ambito lavoristico, peraltro, dal 1990 a tutt'oggi si è assistito (in contiguità alle cd. "leggi vergogna" varate dal legislatore su più ambiti e in più settori) ad un sostanziale "regresso risarcitorio" e di "tutela sostanziale", sia tramite i decrescenti parametri giudizialmente adottati, di anno in anno sempre più ridimensionati, sia tramite il recente accollo ai lavoratori, utenti deboli del servizio giustizia, da parte di Cass. SU n. 6572/2006⁵⁰ di oneri probatori piuttosto rigorosi, sottesi ad una concezione di inequivoco stampo liberistico ed economicistico - solo mitigata dall'autorizzato ricorso alle presunzioni *ex art. 2727-2729 c.c.* - , suscettibile di non costituire deterrente, neppure indiretto, dei comportamenti datoriali demansionanti, lesivi di diritti morali, esistenziali, d'immagine e prestigio socio-aziendale, in una parola *contra legem*. Con l'effetto - già da noi pronosticato - di farci assistere ad una sfrenata "corsa" aziendale in Cassazione finalizzata a sottoporre alla SC il presunto vizio della "mancata prova" del danno da demansionamento da parte del lavoratore, riscontrabile in capo a sentenze d'appello che l'avevano indennizzato, sentendosi fortunatamente ed in prevalenza rispondere da magistrati di buon senso⁵¹ che la prova era stata assolta correttamente in via presuntiva in ragione dei seguenti riscontrati parametri: sensibile durata del demansionamento, incisività e/o gravità, spiccato dislivello delle mansioni *a quo* rispetto a quelle *ad quem*, pubblicità lesiva del prestigio socio-aziendale conseguente all'atto illegittimo, indifferenza aziendale alle rimostranze del lavoratore, frustrazione di ragionevoli prospettive di carriera in termini di perdita di *chances*.

Roma gennaio 2007

Mario Meucci

NOTE

¹ Leggibile integralmente in http://dirittolavoro.altervista.org/tribforli_molestie_sessuali.html .

² Pret. Trento 22.2.1993, in *Giust. civ.* 1994, I, 555 con nota di Raffi; in *Riv. it. dir. lav.* 1994, II, 172, con nota di Poso, *Dimissioni per giusta causa della lavoratrice che abbia subito molestie sessuali e risarcimento del danno*. Detta decisione ha esteso - con una certa arditezza - alle dimissioni "indotte" (e non volontarie) anche il trattamento indennitario previsto per il licenziamento ingiustificato dall'art. 2, L. n. 108/90.

Conf. Pret. Milano 14.8.1991, in *Or. giur. lav.* 1991, 888 che ha riconosciuto alla lavoratrice molestata e dimessasi per giusta causa il risarcimento del danno biologico e del danno morale, asserendo che: "*sono ravvisabili gli estremi della giusta causa di dimissioni nelle molestie sessuali perpetrate dal datore di lavoro nei confronti di una dipendente, approfittando oltre che della sua condizione di donna, della sua condizione di lavoratrice subordinata, esposta, come tale, non solo alla superiorità fisica dell'aggressore, ma anche al ricatto morale e psicologico, giocato dal datore di lavoro in ragione della posizione di supremazia e di forza che gli deriva dall'essere non solo l'arbitro di gran parte del tempo e delle energie della lavoratrice, ma anche del futuro andamento del rapporto di lavoro e della sua stessa possibilità di sopravvivenza*".

-
- ³ Pret. Milano 14.8.1991, in *Riv. it. dir. lav.* 1992, II, 403 con nota di Poso.
- ⁴ Trib. Milano 19.6.1993, in *Riv. crit. dir. lav.* 1994, 130.
- ⁵ Così Cass. 17.7.1995, n. 7768, in *Not. giur. lav.* 1995, 740. Cfr. anche Cass. 1.2.1995, n. 1168, *ibidem* 1995, 421; Cass. 6. 3. 1995, n. 2577 e Cass. 5. 10.1994, n. 8090 (inedite per quanto consta).
- ⁶ Leggibile in http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing_presidente_anmil.html.
- ⁷ Così Cass. sez. lav. 18. 4. 2000, n. 5049, in *Mass. giur. lav.* 2000, 773, n. 62.
- ⁸ Trib. Milano 21.4.1998, in *Riv. crit. dir. lav.* 1998, 957.
- ⁹ V. per tutti, *Danni da mobbing e loro risarcibilità*, Roma 2006, 256 e ss.
- ¹⁰ Così Cendon – Bilotta, in *Fatto illecito doloso, danno psichico, danno esistenziale* (nota a Trib. Alba, 9.8.2004) leggibile in http://dirittolavoro.altervista.org/irrilevanza_fattori_concausali_preesistenti.html.
- ¹¹ Trib. Milano 30 .1. 2001, trovasi in *Riv. crit. dir. lav.* 2001, 483, con nota di Zezza. Sul tema delle molestie sessuali vedi, altresì, la monografia di Pizzoferrato, *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Padova 2000.
- ¹² Trib. Pisa 7.10.2001, in *Riv. giur. lav.* 2002, 2, 353 con nota di Scillieri; integralmente anche nel ns. sito http://dirittolavoro.altervista.org/link3_a, sezione Mobbing (giurisprudenza).
- ¹³ Trib. Modena è leggibile in http://dirittolavoro.altervista.org/mobbing_molestie_sessuali.html.
- ¹⁴ Leggibile integralmente in http://dirittolavoro.altervista.org/tribforli_molestie_sessuali.html.
- ¹⁵ Trib. Napoli 11.6.2002 (n. 3176) in *D&G*, quotidiano del 21.9.2002, con (condivisibile) nota critica (in ordine alla mitezza dei reati riscontrati) di V. Pezzella, *Quando dal mobbing si passa al bullying il reato è quello di maltrattamenti*, da cui abbiamo attinto la sintesi della parte in fatto.
- ¹⁶ Leggibile integralmente in <http://dirittolavoro.altervista.org/vessazioni.html>.
- ¹⁷ Leggibile in *D&G*, quotidiano del 29.4.2004.
- ¹⁸ Leggibile in *D&G*, quotidiano del 1.3.2002.
- ¹⁹ Leggibile in *D&G*, quotidiano del 12.11.2005.
- ²⁰ Così Trib. Milano 19.6.1993, cit.
- ²¹ Buffa- Cassano, *Il danno esistenziale nel rapporto di lavoro*, Torino 2005, 256 e ss.
- ²² Così Pret. Torino, 26 .1. 1991, in *Riv. it. dir. lav.* 1991, II, 431 con nota di Pera.
- ²³ Cass. 18.4.2000, n. 5049, cit; Cass. 19.1.1998 n. 437; Pret. Milano 15.5.1996, in *Orient. giur.lav.* 1996, 649; Pret. Modena 29.7.1999, in *Lav. giur.* 1999 559, con nota di Lanotte, *Molestie sessuali, dimissioni per giusta causa e danni risarcibili*.
- ²⁴ Cass. 6.5. 2000, n. 5730.
- ²⁵ Cass. 28.4.1995, n. 4375, in *Riv. it. dir. lav.* 1996, II, 866, con nota di Vettor; Cass. 17.6.2002, n. 8730.
- ²⁶ Cass. 2.12.1997, n. 10752, in *Riv.it.dir.lav.* 1997, II, 597, con nota di Magro.
- ²⁷ Così Trib. Milano 4.11.2000, in *Orient. giur. lav.* 2001, I, 151.
- ²⁸ Cass. 19 .1. 1998 n. 437.
- ²⁹ Pret. Milano 20.2.1995, in *Foro. it.* 1995, I, 1985.
- ³⁰ Trib. Milano 1.8.2000, in *Riv. crit. dir. lav.* 2000, 1008.
- ³¹ Trib. Milano 14.2.2000, in *Lav. 80*, 1990, 359; Pret. Milano 5.12.1988, in *Foro it.* 1989, I, 564.
- ³² Così Cass. pen. III sez., 23.9.2004, n. 37395, in *D&G*, quotidiano del 24.9.2004; Cass. pen. III sez. 3.7.2003 n. 28505, *ivi*, quotidiano del 5.7.2003; Cass. pen. III sez., 14.2.2002 n. 6010, *ivi*, quotidiano dell' 1.3.2002; Cass. n. 12446/00, ecc.
- ³³ Cass. 25 .1. 2001 n. 623.
- ³⁴ Così Cass. pen. III sez., 1.2.2001, in *D&G*, quotidiano del 3.2.2001; *contra*, Cass. pen. 24.11. 2000, Michieli, in *Lav. prev. oggi*, 2001, 127 con nota di Sangiovanni.
- ³⁵ Cass. pen., III sez., 26.1.2006, n. 19808, in www.altalex.com/, del 24.7.2006; Cass. pen. 27.4.1998, n. 6652, Di Francia, in *Foro. it.* 1998, II, 5005 con nota di Fiandaca, *La rilevanza penale del bacio tra anatomia e cultura*; App. L'Aquila 20.11. 1996, *PQM*, 1997, 3, 47 con nota di Di Girolamo.

- ³⁶ Pret. Milano 27.5. 1996, in *Orient. giur. lav.*, 1996, 654.
- ³⁷ Pret. Frosinone 11.8.1989, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, II, 705, con nota di Ghinoy, *Diffamazione del superiore e giusta causa di licenziamento*.
- ³⁸ Cass. 19.12.1998, n. 12717.
- ³⁹ Cass. 8 .1.2000, n. 143; Pret. Milano 17.5.1994, in *Not. giur. lav.* 1994, 495; Trib. Latina 8.7.1982, in *Orient. giur. lav.* 1982, 280; Trib. Frosinone 8.10.1986, in *Foro. it.* 1987, I, 948.
- ⁴⁰ Pret. Milano 14.8.1991, in *Riv. crit. dir. lav.* 1992, 679, con nota di Manna.
- ⁴¹ Pret. Trento 22.2.1993, cit.
- ⁴² La pronuncia da ultimo detta è stata peraltro riformata sul punto da Trib. Trento 1.4.1994, poi confermata da Cass. 8.8.1997, n. 7380, in *Riv. it. dir. lav.* 1998, 795 (con nota di Pizzoferrato) che ha riconosciuto solo il preavviso.
- ⁴³ Pret. Firenze 18.10.1996, in *Giur. tosc.* 1997, 165 (con nota di Capponi), che ha ritenuto che l'immediatezza delle dimissioni va considerata in senso relativo in ragione del fatto che il lavoratore, data la sua condizione sociale di inferiorità, è disposto a tollerare anche una situazione oggettivamente intollerabile, aspettando il momento più propizio alla reazione.
- ⁴⁴ Trib. Milano 28.12. 2001, in http://dirittolavoro.altervista.org/reakzione_molestie_sessuali.html .
- ⁴⁵ Cass. 17.7.1995, n. 7768, (che riforma Pret. Montepulciano 16.3. 1994, in *Giur. mer.* 1995, 243), e la cumulabilità dei giudizi risarcitori contro il molestatore ed il datore (Pret. Roma 20.12. 1996, in *Giur. lav.* 1997, 92, con nota di Cestaro; Trib. Milano 19.6.1993, in *Riv. crit. dir. lav.* 1994, 130).
- ⁴⁶ Pizzoferrato, *Molestie sessuali sul lavoro*, cit. 313 e ss.; D'Auria, *Le molestie sessuali nei luoghi di lavoro*, in *Trattato breve dei nuovi danni*, a cura di Cendon, Padova 2002, 2159 e ss.
- ⁴⁷ Pizzoferrato, *op. ult. cit.* 328 e 330.
- ⁴⁸ Così Lensi, *Molestie sessuali negli ambienti di lavoro: illiceità del fatto e risarcibilità del danno come elementi autonomi della fattispecie*, in <http://www.diritto.it>, 2004, 5.
- ⁴⁹ Pizzoferrato, *Molestie sessuali*, cit. 172.
- ⁵⁰ In questa *Rivista*, 2006, 473, con annotazione di Hüge, *Prova della dequalificazione e prova del danno da dequalificazione: quale scenario dopo gli interventi della Suprema Corte?*, nonché commentata nel nostro articolo, *La prova del danno da demansionamento: un epilogo apparente*, *ivi*, 2006, 369.
- ⁵¹ Così rilevasi dalle sentenze della SC posteriori a Cass. SU 24.3.2006 n. 6572; quali:
- | | | | | |
|---|------------|----|--------|----|
| Cass. | 26.6.2006 | n. | 14729, | in |
| http://dirittolavoro.altervista.org/cass_14729_06_demansionamento.html ; Cass. 22.9.2006 n. 20616, | | | | |
| in http://dirittolavoro.altervista.org/cass_20616_06_demansionamento_prova_presunzioni.html ; | | | | |
| Cass. | 5.10.2006 | n. | 21406, | in |
| http://dirittolavoro.altervista.org/cass_21406_06_divario_mansioni_prova_presuntiva.html ; | | | | |
| Cass. | 12.10.2006 | n. | 21826, | in |
| http://dirittolavoro.altervista.org/cass_21826_06_durata_compiti_esecutivi_prova_presuntiva.html ; | | | | |
| Cass. | 20.10.2006 | n. | 22551, | in |
| http://dirittolavoro.altervista.org/cass_22551_06_durata_demansionamento_prova_presuntiva.html ; | | | | |
| <i>contra</i> , in una ipotesi particolare di assoluta mancata allegazione probatoria, Cass., sez. lav., 25 settembre | | | | |
| | 2006 | n. | 20804, | in |
| http://dirittolavoro.altervista.org/cass_20804_06_no_prova_danno_demansionamento.html . | | | | |