

**Corso di formazione professionalizzante contro la violenza sulle
donne**

24 settembre 2024 Milano

**Quinto Modulo:
LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO
D.Lgs 198/2006**

**AVV.TA ANNA DANESI - GIUSLAVORISTA
CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI VARESE
CONSIGLIERA DI FIDUCIA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO BICOCCA**

Le molestie art. 26 primo comma

Sono discriminazioni di genere 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, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

le molestie sessuali art. 26 secondo comma

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero 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.

caratteristiche delle molestie e molestie sessuali

- ❖ comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso – a connotazione sessuale
- ❖ forma fisica, verbale o non verbale (gesti e/o foto)
- ❖ **Violano la dignità** (Con il termine **dignità**, ci si riferisce al valore intrinseco dell'esistenza umana che ogni donna ed ogni uomo è consapevole di rappresentare nei propri principi morali, nella necessità di liberamente mantenerli per sé stessi e per gli altri e di tutelarli nei confronti di chi non li rispetta)
- ❖ creano un **clima** intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

❖ scopo o effetto



oggettività ed irrilevanza dell'intenzionalità del soggetto che agisce

ART. 26 COMMA 2 BIS

rifiuto o sottomissione ai comportamenti molesti

Sono considerati discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi

ART. 26 COMMA 3

Gli atti, i patti, o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 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.

art. 26 3° comma ter

I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Responsabilità datore di lavoro ex art. 2087 c.c.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

Datore di lavoro PA



Art. 57 comma 2 D.lgs 165/2001

Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.



PAP / PIAO (obbligo ex lege)



Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)

art. 40 onere della prova

Processo del lavoro

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.

art. 41 d.lgs 198/2006

Qualora la condotta discriminatoria sia posta in essere da «soggetti ai quali siano stati **accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi di Stato**, ovvero che abbiano stipulato **contratti di appalto** attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto».

Questi soggetti sono poi tenuti ad adottare «le opportune determinazioni» quali «la revoca del beneficio», nei casi più gravi o nel caso di recidiva «l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto».

PS= modifica attuata da art. 27 del D.lgs 14 settembre 2015 n. 151 che ha provveduto a sostituire in tutto il D.Lgs 198/2006 la dizione della Consigliera di Parità «Provinciale» con Consigliera di Parità «della città metropolitana e dell'ente di area vasta»

art. 41 bis d.lgs 198/2006

La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

CASO 1: Tribunale di Milano – Sent n.181/2022 – GU dott.ssa Palmisani

I FATTI:

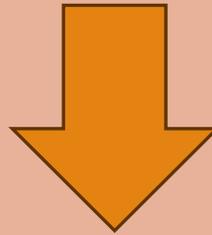
Lavoratrice al primo impiego,

riceve messaggi WhatsApp:

- No quelle le pago in natura!!!!
- Pensavo che mi chiamavi xchè già ti mancavo!!!!!!
- Io ti mando i baci e tu ti arrabbi???? Non li mando più allora
- Credimi credimi. Peccato io sia vecchio, altrimenti!!!!!!
- Dai mandami una foto per vedere quanto sei figa dopo il taglio capelli da principessa
- Wow...che gnocca!!!!
- Sei gnocca...sei gnocca. E lo sai”;
- Voglio il mio bacio
- Ma non puoi farmi iniziare la giornata con un messaggio così: Quando arrivi? Ho voglia di darti un bacio e abbracciarti forte

Controparte:

- il molestatore non è un dipendente, collabora solo occasionalmente con la società in veste di contabile;
- La Società non sapeva...



No responsabilità ex art. 2087 c.c.

SENTENZA:

- Accerta imputabilità (irrilevanza rapporto contrattuale) ex art. 2087 c.c: testi + ctp non ha provato rapporto
- Accerta la molestia: «comportamenti indesiderati, non occasionali ma **reiterati**, senz'altro idonei a compromettere la sfera sessuale della ricorrente» in violazione della dignità personale (messaggi whatsapp e prova per testi con dichiarazioni concordanti) → PROVA DIRETTA
- Danno:

An: provato mediante presunzioni il danno non patrimoniale consistito nella sofferenza morale derivante dalla odiosità dei comportamenti e dal loro carattere reiterato e non occasionale, tenuto conto della giovane età e della posizione lavorativa di chi li ha posti in essere ...

Quantum: «Tabelle del Tribunale di Milano 2021 fissano per la liquidazione del danno non patrimoniale per un giorno di inabilità assoluta pari ad € 99,00. Secondo la comune esperienza infatti le molestie sessuali provocano conseguenze particolarmente gravi a livello psicologico e morale di natura permanente, suscettibili di essere assimilate in via puramente equitativa, a quelle derivanti da inabilità fisica assoluta...» Maggiorata 10% per età e presenza di colleghi...

Sulla reiterazione:

❖ **Accordo quadro delle Parti Sociali Europee sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro 26 aprile 2007**

1. Introduzione:

... *omissis*... Varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- costituire **incidenti isolati o comportamenti più sistematici**;
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio clienti, pazienti, studenti, ecc.;
- andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche.

3. **DESCRIZIONE**:...*omissis*...Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono **ripetutamente e deliberatamente** maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro.

❖ **Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro stipulato in data 25/1/2016 tra Confindustria e CGIL, Cisl e UIL;**

Riporta sostanzialmente il contenuto dell'Accordo quadro delle Parti Sociali Europee...**ma** nella dichiarazione allegata quale bozza per le parti territorialmente competenti si riporta «Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono **ripetutamente e deliberatamente** abusi, minacce e/o umiliazione in contesto di lavoro...»

❖ **Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata dall'Italia nel gennaio 2021:**

Articolo 1 (Definizioni): ... l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica **un insieme di pratiche e di comportamenti** inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, **sia in un'unica occasione, sia ripetutamente**, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e **include la violenza e le molestie di genere**;

CASO 2: Tribunale di Rimini – Sentenza n. 181/2022 – GU dott. Ardigò

I FATTI:

- La lavoratrice denunciava al proprio superiore il comportamento del collega integrante la molestia. In particolare segnalava due episodi:
 - L'aver con un gesto «da stadio» urlato «d'ora in poi parli solo con il mio cazzo»;
 - L'aver abbassato i pantaloni e mostrato le terga;
- A seguito di tale segnalazione veniva aperta un'istruttoria nel corso della quale emergeva il primo fatto, confermato da un collega testimone; sul secondo fatto nulla emergeva (non ci sono testimoni) ma l'autore del fatto afferma «ho fatto la mossa».
- L'Ente apre un procedimento disciplinare a carico sia di vittima (due addebiti) che dell'autore che si conclude con l'applicazione della medesima sanzione: rimprovero scritto
- Vi è anche procedimento penale
- Lavoratrice si ritrova in turni con il collega (anche se su servizi diversi) e si mette in malattia

IL GIUDIZIO:

❖ La ricorrente adiva il Tribunale di Rimini, Sezione lavoro denunciando:

- le molestie sessuali subite;
- La responsabilità dell'Ente;
- Chiedendo il risarcimento del danno;
- L'illegittimità della sanzione disciplinare (irrogata solo per un addebito).

❖ Si costituiva in giudizio la consigliera di parità della provincia di Rimini, deducendo:

- La sussistenza della molestia;
- L'assenza di azioni positive nei piani triennali;
- L'assenza della valutazione del rischio nel DVR;

❖ Il datore di lavoro:

- No molestia «gesto sdoganato» al pari degli insulti proferiti dalla ricorrente;
- La «vittima» non aveva mostrato turbamento;
- È stato un litigio tra colleghi e ne sono responsabili entrambi;

LA SENTENZA

- ❖ Accerta la molestia;
- ❖ Accerta la **responsabilità dell'Ente** sotto duplice profilo (2087 c.c. e 57 D.Lgs 165/2001) nonché sotto il profilo dell'art. 26 comma 3: (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)...Condotta “superficiale”...
- ❖ Accerta il danno e condanna al pagamento della somma di € 15,000 calcolato sulla base del parametron di € 99,00 al giorno per l'inabilità temporanea assoluta come da Tabelle del Tribunale di Milano.
- ❖ Annulla la sanzione disciplinare a carico della lavoratrice.

LA CORTE D'APPELLO SENTENZA N. 511/2023

❖ Sulla qualificazione del “gesto da stadio” come molestia: Condotta “inurbana” – gesto “sdoganato”?

Occorre contestualizzare il fatto e valutare se nel caso di specie costituisce un'espressione di “aggressività maschile”



- ❑ L'espressione usata nel contesto di riferimento (luogo di lavoro e nei confronti di una donna) è percepita come idonea a marcare una differenza di genere che ridonda a svantaggio di quella femminile” .
- ❑ il rapporto gerarchico tra la collega ed il collega porta a ritenere che tale espressione “mascolina” fosse atta a sovvertire il rapporto gerarchico
- ❑ La reazione del collega-testimone conferma il clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo descritto dall'art. 26.

Sul punto segnaliamo anche: Cass. Sez. Lavoro 7029/2023: se i comportamenti indesiderati lesivi della dignità di una persona sono connessi al sesso, con art 26 del D.lgs. 198/2006, il legislatore ha previsto una tutela diversificata e specifica qualificandoli discriminazioni di genere.

LA CORTE D'APPELLO SENTENZA N. 511/2023

❖ Sulla discriminazione ex art. 26 terzo comma – il procedimento disciplinare e la sanzione:

“la normativa speciale più volte sopra ricordata è precisamente a tutela, tra l’altro, delle iniziative di denuncia delle vittime di discriminazione”.



Contestazione elevate ha per oggetto anche la segnalazione “...*in gran parte falsa e diffamatoria*”

Tale comportamento del Comune costituisce quindi una discriminazione di genere imputabile direttamente all’Ente, a prescindere dalla sanzione poi comminata che viene ritenuta dalla CdA legittima.

Cassazione Civile

Motivi di impugnazione:

- art. 26 comma 3 ter D.Lgs 198/2006: “trattamento sfavorevole” è ravvisabile in un atto e/o provvedimento avente non solo carattere di definitività, ma anche una connotazione tale da incidere in maniera negativa, concreta ed effettiva, nella sfera giuridica del soggetto che lo subisce; caratteristiche che, però, la mera elevazione della contestazione disciplinare non possiede;
- art. 55 e ss del D.Lgs 165/2001: obbligatorietà del procedimento disciplinare: «l’esercizio del potere disciplinare nell’impiego pubblico contrattualizzato è obbligatorio e non facoltativo...» e prevede responsabilità per l’omesso o ritardato avvio del procedimento disciplinare.

Contro motivi:

- Ratio dell’art. 26, comma 3ter: il bene oggetto di tutela è rappresentato dalla dignità della persona. La violazione della dignità della persona si realizza nel momento stesso in cui il comportamento illegittimo viene realizzato, derivando che discutere sulla “definitività” o “temporaneità” del trattamento sfavorevole è del tutto irrilevante;
- Quello che la Corte ha addebitato al Comune non è l’attivazione di per sé del procedimento disciplinare, ma piuttosto il contenuto della contestazione stessa: è quanto scritto nella contestazione disciplinare che risulta essere un comportamento sfavorevole e quindi discriminatorio.

GRAZIE