

# Lucia Tria

## Le molestie: fenomeno in aumento. Strategie di contrasto

**SOMMARIO:** 1.- Il principio democratico. 2.- La Dichiarazione universale dei diritti umani: prima fonte del diritto antidiscriminatorio. 3.- Tutto nasce da pregiudizi. 4.- Interrelazione tra norme di fonti di origine diversa: il metodo indicato dalla Corte costituzionale. 5.- Le molestie (e le violenze) rientrano nel diritto antidiscriminatorio. 6.- Sanzioni adeguate e dissuasive. 7.- Il rapporto GREVIO relativo all'Italia e la sua attualità. 8.- Tante violazioni ma poche denunce. 9.- Strategie di contrasto indicate dalla UE, dal Consiglio d'Europa e dall'OIL. 10.- Il riconoscimento della pari dignità di tutti gli esseri umani. L'originale scelta dei nostri Costituenti. 11.- La risposta della giurisprudenza: onere della prova agevolato e carattere oggettivo delle discriminazioni (e delle molestie). 12.- Alcune pronunce della Corte di Giustizia UE. 13.- Alcune pronunce della Corte EDU. 14.- Alcune pronunce della Corte di cassazione. 15.- Hate speech (Incitamento all'odio). Cenni. 16.- Conclusioni.

### 1.- Il principio democratico.

Come ci indicano sia la UE (anche nelle recenti direttive del 2024) sia la Corte EDU per ottenere dei risultati concreti nel contrasto alle discriminazioni e alle molestie è necessario puntare sulla prevenzione e sulla soluzione delle situazioni critiche in via stragiudiziale.

Ma questo presuppone che gli strumenti previsti dal diritto antidiscriminatorio vengano utilizzati nel modo migliore grazie all'acquisizione del metodo e della sensibilità adeguati, che sono specifici della materia (visto che il diritto antidiscriminatorio è composto di norme di origine diversa) e che presuppongono la conoscenza dei principi di base di riferimento.

Il primo di questi principi è il principio democratico.

Il nostro Stato e la stessa Unione europea sono fondati sul principio democratico.

L'essenza della democrazia è rappresentata dal fatto che il benessere di ciascuno è la misura del benessere dell'intero corpo sociale di appartenenza.

In un base al principio democratico ognuno riconosce agli altri esseri umani pari dignità e quindi non commette discriminazioni, perché le discriminazioni si basano sulla negazione della suddetta pari dignità.

Il "diritto antidiscriminatorio" è composto di norme nazionali, Convenzioni ONU, norme di origine della Unione europea, articoli della Convenzione europea per la tutela dei diritti dell'uomo e della Carta dei diritti fondamentali UE.

Questa è la sua ricchezza ma è una ricchezza che non è facile utilizzare.

### 2.- La Dichiarazione universale dei diritti umani: prima fonte del diritto antidiscriminatorio.

Dal punto di vista storico, il diritto antidiscriminatorio riceve la sua prima fonte nella Dichiarazione universale dei diritti umani 1948, il cui art. 2 proclama solennemente che:

“Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione. Nessuna distinzione sarà inoltre stabilita sulla base dello statuto politico, giuridico o internazionale del paese o del territorio cui una persona appartiene, sia indipendente, o sottoposto ad amministrazione fiduciaria o non autonomo, o soggetto a qualsiasi limitazione di sovranità”.

Le diverse ipotesi contemplate in tale disposizione rappresentano i più diffusi “fattori discriminanti” conosciuti nel 1948.

Il riferimento al 1948 serve a dimostrare, con evidenza che il divieto di discriminazione è per sua natura relativo.

Anche se va precisato che, a partire dalla seconda parte del XX secolo, si tende a superare questa impostazione che si considera restrittiva, per una valutazione della situazione del singolo individuo che ha subito il trattamento negativo, esaminata al di fuori di una comparazione.

Al riguardo si può ricordare Sandra Fredman che in un saggio del 2011 ha sottolineato come la discriminazione sulla base del sesso non si presta ad essere valutata con l'individuazione di un corretto termine di paragone.

Però la relatività resta, in linea generale, una caratteristica basilare della discriminazione.

Ed è una relatività duplice, infatti:

1) non solo comporta di regola un giudizio comparativo fra il trattamento del singolo soggetto ed il gruppo in cui è inserito (anche se in alcune situazioni si tende ad effettuare una valutazione della sola situazione del singolo individuo che ha subito il trattamento negativo)

2) ma assume anche valenza e portata diversa a seconda del periodo storico e del contesto sociale nel quale può venire in considerazione il divieto di discriminazione.

Come si è detto, è stata la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 10 dicembre 1948 l'elemento “scatenante” di tutto virtuoso processo che ha portato all'attuale configurazione del diritto antidiscriminatorio.

Non deve, quindi, stupire se, nell'evoluzione storico-giuridica della materia, il diritto antidiscriminatorio prima ancora che in ambito europeo sia nato proprio in ambito ONU ove, sulla base della suddetta Dichiarazione universale, sono state adottate specifiche Convenzioni al riguardo.

Le Convenzioni ONU più significative sono:

1) la CEDAW (del 1979), cioè la Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), ratificata e resa esecutiva dall'Italia con legge 10 giugno 1985 (mentre l'adesione del nostro Paese al Protocollo opzionale è avvenuta il 29 ottobre 2002). Si tratta di una Convenzione che, a livello mondiale, tuttora rappresenta il principale testo giuridicamente vincolante sui diritti delle donne, così come la Piattaforma d'azione approvata dalla Conferenza di Pechino del 1995 è il testo politico più rilevante e tuttora più consultato dalle donne di tutto il mondo;

2) la Convenzione sui diritti del fanciullo fatta a New York il 20 novembre 1989 (ratificata e resa esecutiva con legge 27 maggio 1991, n. 176), alla cui stesura ha contribuito anche la compianta Prof. Maria Rita Saulle;

3) l'importante Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (ratificata e resa esecutiva con legge 3 marzo 2009, n. 18), cui ha dato un apporto molto significativo la Prof. Maria Rita Saulle.

**3.- Tutto nasce da pregiudizi.**

Discriminare significa violare il principio di uguaglianza perché consiste nell'attribuire – senza alcuna valida ragione – un trattamento meno favorevole ad un soggetto o ad una categoria di soggetti rispetto ad altri che si trovano in situazione analoga, sulla base di un determinato elemento – chiamato “fattore discriminante” – che non può considerarsi adeguato, perché è il frutto di un pregiudizio.

Nella psicologia sociale la definizione condivisa di pregiudizio è quella di *un'antipatia o un atteggiamento sociale denigratorio verso particolari gruppi, che viene esteso in maniera indiscriminata per tutti gli appartenenti ad essi* (Voci, Lisa Pagotto, 2010).

Esso affonda le sue radici nella «paura» del diverso (che non si conosce e per questo spaventa).

I pregiudizi derivano dal contesto e, in particolare, dalle diverse realtà di gruppo nelle quali ognuno di noi è immerso come la famiglia, il gruppo religioso, quello scolastico, quello lavorativo, quello politico, con finalità norme e relazioni differenti al proprio interno.

La psicologia sociale ci insegna altresì che il pregiudizio è un prodotto del normale funzionamento della mente umana. Quindi non si può immaginare di abolire pregiudizi e stereotipi, ma se ne può ridurre l'influenza, a partire dalla famiglia che ne è la prima fonte.

I più diffusi fattori discriminanti sono: il genere sessuale, l'orientamento sessuale, l'età, (sia per i giovani sia per gli anziani), la disabilità, la religione, la nazionalità in particolare danno dei cittadini UE, le opinioni politiche, l'adesione ad un sindacato, le convinzioni personali in genere, le condizioni sociali o linguistiche, le caratteristiche fisiche, i tratti somatici, l'altezza, il peso, lo stato di salute (es. gravidanza), l'origine etnica (impropriamente: la razza).

Peraltro, la elencazione dei fattori discriminanti contenuta nelle numerose direttive UE risponde maggiormente alla logica dei Paesi di *common law*, mentre è meno rilevante nei Paesi di *civil law*, nei quali, in via interpretativa, è più agevole tutelare tutte le situazioni, anche se, in ipotesi, non contemplate nell'elencazione stessa. E ciò si verifica, in particolare, in Italia ove il principio di razionalità-equità, sancito dall'art. 3 Cost. ha portata generale, come meglio si dirà più avanti.

#### **4.- Interrelazione tra norme di fonti di origine diversa: il metodo indicato dalla Corte costituzionale.**

In particolare, l'interprete italiano - secondo il metodo indicato dalla Corte costituzionale in caso di interrelazione tra norme nazionali, norme UE e norme internazionali - deve partire dalla Costituzione e poi può applicare norme diverse solo se in questo modo si ottiene un plus di tutela.

Questo significa che si deve muovere dalla consapevolezza di avere a disposizione uno strumento di tutela delle vittime di discriminazioni molto efficace, che può consentir di contrastare qualunque tipo di discriminazione e, ove necessario, di utilizzare nel migliore dei modi la normativa di provenienza ONU, UE e CEDU.

Si tratta degli artt. 2 e 3 Cost., come sono stati intesi dalla Corte costituzionale, a partire dalla nota “svolta” giurisprudenziale del 1987 che portò il Giudice delle leggi a:

a) modificare il proprio precedente consolidato indirizzo, secondo cui l'art. 2 Cost. veniva riferito soltanto ai diritti fondamentali garantiti da altre disposizioni della stessa Carta fondamentale, per affermare che il suddetto articolo contiene un «elenco aperto», di diritti fondamentali;

b) nella stessa ottica, a dare “energica attuazione in numerosissime occasioni al principio di eguaglianza enunciato dall’art. 3 Cost.” considerato – nei suoi due commi – come “un dato rilevantissimo ed essenziale della Costituzione repubblicana”, che “riflette un’evoluzione politica per cui i singoli ed i vari ceti sociali, specialmente quelli popolari e meno fortunati, non debbono subire indebite limitazioni e discriminazioni”. Di qui la conseguenza che l’indicazione dei fattori di possibile discriminazione di cui al primo comma dell’articolo non ha carattere tassativo, ma si riferisce soltanto alle situazioni più frequenti.

Deve anche essere sottolineato che i “fattori discriminanti” sono configurabili anche come le più frequenti situazioni di “vulnerabilità” umana e sociale.

In questa ottica il CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità dell’Università degli studi di Modena e Reggio Emilia dal 2016 si propone di studiare il fenomeno ed elaborare strumenti metodologici e linee-guida per affrontarlo.

### **5.- Le molestie (e le violenze) rientrano nel diritto antidiscriminatorio.**

Ed è questa l’impostazione con la quale il diritto UE – cui il nostro Stato ha dato attuazione – e la giurisprudenza della CGUE fanno rientrare le molestie (e anche le violenze) nell’ambito del diritto antidiscriminatorio quali comportamenti intimidatori (in senso ampio) che possono essere discriminatori in sé oppure prodromici alla realizzazione di veri e propri comportamenti discriminatori o addirittura penalmente rilevanti (secondo quanto stabilito dai singoli Stati membri).

La ricomprensione delle molestie – sessuali e non sessuali – nell’ambito del diritto antidiscriminatorio è dovuta al fatto che anche le molestie come le discriminazioni si basano, in tutte le loro molteplici realizzazioni, sulla negazione della pari dignità di tutti gli esseri umani, visto che spesso vengono commesse nei confronti di soggetti che si considerano aggredibili sulla base di stereotipi o pregiudizi. E come tali sono umanamente o socialmente vulnerabili.

La medesima impostazione, del resto, è propria anche della giurisprudenza della CGUE, della Corte EDU, dell’OIL (e, quindi, dell’ONU) e anche nel diritto interno, salva restando la sanzionabilità delle condotte in ambito penale.

In particolare, tale impostazione si rinviene:

a) nell’art. 26 del Codice delle pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198), che prevede, fra l’altro, una tutela rafforzata per la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale;

b) nella copiosa giurisprudenza della Corte di Strasburgo (vedi, in particolare: sentenza 2 marzo 2017, *Talpis c. Italia* e sentenza 27 maggio 2021, *J.L. c. Italia*, nelle quali, con riferimento a violenze verificatesi in ambito familiare, si è ritenuto che nel nostro Paese l’applicazione del diritto penale nei casi di violenze o molestie sulle donne non ha l’effetto dissuasivo richiesto per prevenire efficacemente le violazioni dell’integrità personale delle vittime);

c) nella Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, ratificata e resa esecutiva con la legge 15 gennaio 2021, n. 4 che è il primo trattato internazionale specificamente diretto a combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e che, infatti, contiene una normativa dettagliata che potrà essere molto utile per definire le diverse plurime fattispecie;

d) nelle direttive 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE – richiamate dalla della recente direttiva UE 2024/1385 «sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica» (che, in ambito UE è entrata in vigore in ambito UE il 13 giugno 2024, ove le molestie sessuali sul lavoro sono considerate una forma di discriminazione fondata sul sesso e nella conseguente giurisprudenza della CGUE.

Per quanto riguarda le molestie, in ambito UE e OIL si precisa che sono da considerare comportamenti discriminatori in quanto tali – anche con riguardo al favorevole regime dell'onere della prova – secondo la definizione dell'art. 2, comma 3, della direttiva 2000/78, le molestie perpetrate allo scopo o con la conseguenza di violare la dignità di una persona a causa della sua origine razziale o etnica, del sesso, della religione o delle convinzioni personali, di una disabilità, per l'età o per il proprio orientamento sessuale, e di creare un ambiente di intimidazione, ostilità, degradazione, umiliazione e offesa, con la specificazione che, in questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri che possono anche prevedere sanzioni penali.

Si aggiunge che la violenza domestica può avere ripercussioni sull'occupazione, la produttività e la salute e sicurezza e che i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati, e le istituzioni del mercato del lavoro possano adoperarsi, nel quadro di altre misure, al fine di identificare, reagire e intervenire sulle conseguenze della violenza domestica.

Nella importante Convenzione OIL n. 190 si precisa che «le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso».

E si precisa che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro:

- a) hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona»;
- b) influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscono nel mercato del lavoro;
- c) sono incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili e hanno un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività;
- d) le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze e mentre si rivela essenziale per porre fine a tali comportamenti nel mondo del lavoro un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere.

Nella stessa Convenzione si afferma che gli Stati Membri hanno l'importante responsabilità di promuovere un ambiente generale di tolleranza zero nei confronti della violenza e delle molestie al fine di agevolare la prevenzione di tali comportamenti e pratiche e che tutti gli attori del mondo del lavoro devono astenersi da molestie e violenze, prevenirle e combatterle.

E si sottolinea che l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Per l'art. 4 della Convenzione OIL n. 190 l'approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro da parte degli Stati Membri, fra l'altro, deve includere:

- a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge;
- b) la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;
- c) l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
- d) l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;
- e) la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento, come pure di sostegno;
- f) l'istituzione di misure sanzionatorie;
- g) lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;
- h) la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

Ciò vuol dire che ciascuno Stato Membro riconosce, in questo ambito, i ruoli e le funzioni, diversi e complementari, di governi nonché di datrici e datori di lavoro, lavoratrici e lavoratori e delle rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità ma anche del loro possibile coinvolgimento.

Le molestie sessuali sono definite come «situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo» (vedi: articolo 2, paragrafo 1, lettera d, della direttiva 2006/54/CE).

Analoghe definizioni sono contenute anche nel già richiamato art. 26 del Codice delle pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Inoltre, nel nostro codice penale sono configurati come reati la molestia o disturbo alle persone, lo stalking e la violenza e molestia sessuale.

E sugli aspetti penalistici – che non vengono qui specificamente trattati – mi limito a ricordare l'insegnamento della Corte EDU secondo cui nel nostro ordinamento spesso l'applicazione del diritto penale nei casi di violenze o molestie sulle donne non ha l'effetto dissuasivo richiesto per prevenire efficacemente le violazioni dell'integrità personale delle vittime.

Va anche ricordato che, in base all'art. 18 della Convenzione di Istanbul (Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica), l'obbligo degli Stati di mettere a disposizione delle vittime adeguati servizi di protezione e sostegno non deve essere subordinato alla volontà della

vittima di intentare un procedimento penale o di testimoniare contro ogni autore di tali reati.

## **6.- Sanzioni adeguate e dissuasive.**

In base alla Convenzione di Istanbul e alla Convenzione OIL n. 190 uno dei compiti principali degli Stati è quello di prevedere sanzioni adeguate e dissuasive per coloro che commettono violenze o molestie.

Per quanto riguarda il nostro Paese, come si è detto, la Corte di Strasburgo nella sentenza 2 marzo 2017, *Talpis c. Italia* (relativa ad un caso di violenza domestica) ha affermato la violazione dell'art. 14 in combinazione con gli artt. 2 e 3 della Convenzione (per il profilo procedurale) e nella sentenza 27 maggio 2021, *J.L. c. Italia* ha ritenuto che l'applicazione del diritto penale nei casi di violenze o molestie sulle donne nel nostro ordinamento non ha l'effetto dissuasivo richiesto per prevenire efficacemente le violazioni dell'integrità personale delle vittime.

Nello stesso senso: le sentenze 7 aprile 2022 *Landi c. Italia*, 16 giugno 2022 *De Giorgi c. Italia* e 7 luglio 2022 *M.S. c. Italia*.

In quest'ultima sentenza la Corte ha, fra l'altro, sottolineato la mancanza di diligenza delle autorità nazionali, intervenute tardivamente nell'applicazione di una misura cautelare, ossia 22 mesi dopo che la ricorrente era stata aggredita da suo marito con un coltello. Inoltre, la Corte ha stabilito che l'inattività e i ritardi dell'attività giudiziaria quali causa del decorso del termine di prescrizione del reato violano gli obblighi gravanti sullo Stato ai sensi dell'art. 3 CEDU (divieto di trattamenti inumani e degradanti).

## **7.- Il rapporto GREVIO relativo all'Italia e la sua attualità.**

Nelle sentenze *J.L. c. Italia*, *Landi c. Italia*, *De Giorgi c. Italia* e *M.S. c. Italia* la Corte di Strasburgo ha richiamato il primo - e al momento unico - rapporto relativo all'Italia del Gruppo di esperti sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica del Consiglio d'Europa («GREVIO») pubblicato il 13 gennaio 2020, contenente il seguente passaggio:

«Pur riconoscendo i progressi compiuti nella promozione dell'uguaglianza di genere e dei diritti delle donne, il rapporto constata che la causa dell'uguaglianza di genere sta incontrando resistenza in Italia. Il GREVIO esprime la sua preoccupazione per i segni emergenti di una tendenza a reinterpretare e a riorientare le politiche di parità di genere in termini di politiche della famiglia e della maternità. Per superare queste difficoltà, il GREVIO ritiene essenziale che le autorità continuino a concepire e ad attuare efficacemente delle politiche di parità tra donne e uomini e di emancipazione delle donne, che riconoscano chiaramente la natura strutturale della violenza contro le donne come una manifestazione delle relazioni di potere storicamente ineguali tra donne e uomini».

Queste ultime osservazioni trovano sostanziale conferma nella relazione annuale dell'INPS, appena pubblicata nella quale è stato, fra l'altro, rilevato che:

- a) per chi lavora l'intero anno la retribuzione media delle donne è inferiore del 18% a quella dei maschi, per chi lavora una parte dell'anno la retribuzione media giornaliera è inferiore del 26% a quella corrispondente dei maschi;
- b) con la nascita di un figlio sale la probabilità di uscita dal lavoro per la donna e si riduce per l'uomo. Prima della nascita di un figlio la probabilità di uscita dal lavoro è simile per uomini e donne con l'8,5%-9% per i primi e il 10,5%-11%% per le seconde mentre nell'anno di nascita la percentuale sale al 18% per le donne e scende

all'8% per gli uomini. A sette anni dalla nascita del figlio la probabilità di uscita dal lavoro è del 5% per gli uomini e del 10% per le donne;

- c) la nascita di un figlio pesa anche sui redditi delle donne che perdono il 16% dei redditi se hanno il congedo di maternità e il 76% dei redditi se non possono contare su questo ammortizzatore, mentre non incide negativamente sui redditi degli uomini che anzi a 7 anni dalla nascita di un figlio contano in media su un incremento del reddito di circa il 50%.

Queste discriminazioni – che oltre a incidere sulle dirette interessate hanno molto rilievo per l'economia del nostro Paese e sulla denatalità che ci affligge – si pongono in frontale contrasto con l'art. 37 della nostra Costituzione secondo cui «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore».

In realtà, resta tuttora valido quanto rilevato da GREVIO nel 2020, cioè che a livello nazionale non solo non risultano efficacemente riorientate le politiche di parità di genere in termini di politiche della famiglia e della maternità e di parità tra donne e uomini ma le donne sono, non solo nel mondo del lavoro ma in linea generale, le persone che vengono maggiormente colpite da discriminazioni, violenza di vario tipo (a partire da quelle psicologiche per finire a quelle sessuali spesso con esito letale) e molestie, non solo sessuali.

A tale ultimo riguardo, nel report 2023 del Servizio Analisi Criminale della Direzione centrale della Polizia criminale risulta che nel 2023 quasi una donna su cinque è stata vittima di molestie (il 18,9%).

Le donne interessate dal sondaggio hanno denunciato molestie da parte di conoscenti (21%) e sconosciuti (21%); ma anche da parte di colleghi (18%), parenti (17%), datori di lavoro (9%), superiori (6%).

Inoltre dal Dossier indifesa “La condizione delle bambine e delle ragazze nel mondo” 2024 della Fondazione Terre des Hommes risulta che nel 2023 i reati di maltrattamenti e violenze anche sessuali in danno delle/dei minorenni hanno avuto un significativo aumento e sono stati in media 19 al giorno, segnando + 35% in dieci anni e +89% dal 2006.

Quanto alle molestie, dallo specifico report dell'ISTAT pubblicato a luglio 2024 risulta che negli anni 2022-2023 il 13,5% delle donne di 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato, abbia subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita (soprattutto le più giovani di 15-24 anni, 21,2%) e il 2,4% degli uomini di 15-70 anni.

In particolare, si tratta di sguardi offensivi, offese, proposte indecenti, fino ad atti più gravi come la molestia fisica.

Le molestie vengono subite anche al di fuori del mondo del lavoro: nello stesso periodo di riferimento, ne sono state vittime il 6,4% delle donne dai 14 ai 70 anni e il 2,7% gli uomini della stessa età.

Poco più della metà di queste molestie avviene tramite l'uso della tecnologia (messaggi e-mail, chat o social media).

Comunque, in linea generale, l'uso di internet può favorire la commissione di molestie soprattutto se è collegato ad attività lavorative o di studio.

Inoltre, nel lavoro sono frequenti i «ricatti sessuali» di frequente subiti dalle donne per mantenere il posto di lavoro oppure ottenere avanzamenti di carriera o per essere assunte,



specialmente se si tratta di impiegate o professioniste che lavorano nei settori del commercio o nei servizi.

Particolarmente delicate sono le molestie subite – prevalentemente dalle donne ma in misura limitata anche dagli uomini - nel rapporto di lavoro le quali, come riferisce l'ISTAT, si verificano in contesti sia di lavoro privato (14,4%) sia pubblico (13,5%).

Si tratta di un fenomeno che varia non solo a seconda del genere (in danno delle donne) e dell'età (in danno dei giovani), ma anche in base ad altri elementi:

a) titolo di studio: le donne e gli uomini con titolo di studio elevato nel corso della vita sono più esposti al rischio di subire molestie, ma soprattutto nelle forme delle offese e delle proposte inappropriate. Mentre le molestie fisiche riguardano prevalentemente persone con livelli di studio diversi;

b) territorio: Il fenomeno delle molestie sul lavoro presenta differenze territoriali più per le donne che per gli uomini. Per le donne vi è una minore ricorrenza del fenomeno nel Nord-est (9,7%) mentre livelli più elevati si riscontrano nel Nordovest (14,9%), seguito da Centro, Sud e Isole, che si attestano tutti intorno al 14%.

Quanto alle molestie sessuali nel rapporto di lavoro, nel considerando 65 della recente direttiva UE 2024/1385 «sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica»(che, in ambito UE è entrata in vigore in ambito UE il 13 giugno 2024, mentre gli Stati Membri devono provvedere al relativo recepimento entro il 14 giugno 2027) si afferma quanto segue:

«Le molestie sessuali sul lavoro sono considerate una forma di discriminazione fondata sul sesso ai sensi delle direttive 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE. Le molestie sessuali sul lavoro hanno conseguenze negative rilevanti sia per la vittima che per il datore di lavoro. Laddove tale condotta sia specificamente configurata come reato ai sensi del diritto nazionale, dovrebbero essere forniti servizi di consulenza interna o esterna sia alle vittime che ai datori di lavoro. Detti servizi dovrebbero comprendere informazioni su come affrontare adeguatamente i casi di molestie sessuali sul lavoro e anche sui mezzi di ricorso a disposizione per allontanare l'autore del reato dal luogo di lavoro».

Peraltro, già con l'art. 40 della Convenzione di Istanbul è stato previsto che: «Le Parti adottano le misure legislative o di altro tipo necessarie per garantire che qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, sia sottoposto a sanzioni penali o ad altre sanzioni legali».

## **8.- Tante violazioni ma poche denunce.**

Nell'ultimo periodo nel nostro Paese si è registrato un piccolo aumento delle richieste di aiuto e delle denunce per le violenze sessuali contro le donne e le ragazze ma anche questi crimini sono in costante aumento da anni.

Inoltre, per le altre violenze (a partire da quelle psicologiche) così come per le molestie le denunce continuano ad essere molto poche. Le principali ragioni di questa scelta riferite dalle interessate consistono nella paura di essere giudicate, nella vergogna e nell'auto-colpevolizzazione, oltre alla mancanza di fiducia nelle Autorità.

Dal citato rapporto ISTAT risulta che il 94% delle donne e con l'87% degli uomini che hanno subito molestie fisiche negli ultimi tre anni ha dichiarato di non aver denunciato l'accaduto.

Risulta anche che i cittadini dai 15 ai 70 anni che lavorano hanno segnalato la mancanza di punti di riferimento in casi di molestia sessuale sul lavoro. L'86,4% afferma che non c'è una persona a cui rivolgersi per denunciare o avere supporto nel caso subite molestie. Il 69,7%, infatti, non saprebbe cosa fare. La risposta è prevalentemente negativa sia che si tratti di donne (il 64,8% di queste risponde negativamente) che di uomini (73,6% tra gli uomini).

Il 93,6% dei lavoratori segnala che non si fanno corsi di formazione dedicati al problema delle molestie e sulle iniziative che le vittime possono seguire per riconoscere il fenomeno e farvi fronte.

Con la Convenzione OIL n. 190 e con la Convenzione di Istanbul gli Stati che le hanno ratificate – come l'Italia – si sono impegnati anche a curare la formazione sul fenomeno sia per le Autorità che intervengono sia per le possibili vittime.

Inoltre, nella citata direttiva UE del 2024 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, nel considerando 29 espressamente si dice: «È della massima importanza che, al momento della denuncia del reato, la vittima sia indirizzata verso un punto di contatto specializzato, ove possibile, indipendentemente dalla presentazione di una denuncia penale. Tale punto di contatto potrebbe essere un funzionario di polizia formato o qualsiasi professionista formato per assistere le vittime».

Nel citato rapporto GREVIO, sulla base dei dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica («ISTAT»), si poneva l'accento sulla sproporzione tra il numero delle violazioni e il numero esiguo delle segnalazioni e delle condanne per violenza sessuale nel periodo considerato.

Pertanto, GREVIO incoraggiava vivamente le autorità italiane:

- a) a proseguire i loro sforzi per assicurare che le indagini e i procedimenti penali relativi alle cause di violenza di genere siano condotti rapidamente, assicurando al tempo stesso che le misure adottate a tal fine siano sostenute da un finanziamento adeguato;
- b) a far valere la responsabilità degli autori e garantire la giustizia penale per tutte le forme di violenza contemplate dalla convenzione;
- c) ad assicurare che le pene inflitte nei casi di violenza contro le donne, compresa la violenza domestica, siano proporzionate alla gravità del reato e preservino il carattere dissuasivo delle sanzioni.

Inoltre, nel rapporto GREVIO sono stati ricordati espressamente:

a) il parere n. 11 (2008) del Consiglio consultivo dei giudici europei (CCGE) relativo alla qualità delle decisioni giudiziarie, laddove stabilisce che: «38. (...) La motivazione (di una decisione giudiziaria) deve essere priva di qualsiasi apprezzamento offensivo o poco lusinghiero della persona sottoposta a giustizia», quali quelli che la Corte EDU aveva riscontrato nella sentenza della Corte d'appello di Firenze relativa alla fattispecie sub judge;

b) la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI del Consiglio recepita nel diritto italiano con il d.lgs. n. 212 del 15 dicembre 2015.

GREVIO ha, in particolare, posto l'accento sul Considerando 17 della citata direttiva, secondo cui: la violenza di genere è considerata una forma di discriminazione e una

violazione delle libertà fondamentali della vittima e comprende la violenza nelle relazioni strette, la violenza sessuale (compresi lo stupro, l'aggressione sessuale e le molestie sessuali), la tratta di esseri umani, la schiavitù e varie forme di pratiche dannose, quali i matrimoni forzati, la mutilazione genitale femminile e i cosiddetti «reati d'onore».

È importante sottolineare che, nella parte finale del Considerando 17, si stabilisce che: «Le donne vittime della violenza di genere e i loro figli hanno spesso bisogno di un'assistenza e protezione speciali a motivo dell'elevato rischio di vittimizzazione secondaria e ripetuta, di intimidazione e di ritorsioni connesso a tale violenza».

Questo vuol dire che gli Stati membri si sono impegnati a proteggere le vittime dei reati di molestie e violenze non solo con riguardo agli episodi di vittimizzazione primaria, ovvero all'insieme delle conseguenze derivanti dal danno criminale, ma anche a quelli di vittimizzazione secondaria, derivanti dall'attività di polizia, di indagine e giudiziaria, seppur lecite e anche di datrici e datori di lavoro nonché degli stessi lavoratori, il cui comportamento ha un ruolo complementare nella lotta al fenomeno, come si è detto.

A tale ultimo riguardo, nella citata sentenza della Corte di Strasburgo *Talpis c. Italia* la Corte EDU ha ricordato che, in base alla propria giurisprudenza, l'inadempimento – anche involontario – di uno Stato al suo obbligo di proteggere le donne dalla violenza (nella specie: domestica) costituisce una violazione del diritto di queste ultime ad una pari tutela da parte della legge ed ha concluso che la «passività generalizzata e discriminatoria della polizia» italiana avendo creato «un clima favorevole a questa violenza» aveva comportato una violazione dell'articolo 14 della Convenzione .

Ma la Corte ha ritenuto l'art. 14 violato in combinazione con gli articoli 2 e 3 della CEDU perché ha ritenuto dimostrato che le autorità italiane, sottovalutando con la loro inerzia, la gravità della violenza subita dalla ricorrente e dai figli l'hanno sostanzialmente causata. Il che vuol dire che la Corte ha accertato fatti di vittimizzazione secondaria commessi nei confronti della ricorrente.

Nello stesso senso si sono pronunciate: le sentenze 7 aprile 2022 *Landi c. Italia*, 16 giugno 2022 *De Giorgi c. Italia* e 7 luglio 2022 *M.S. c. Italia*.

Inoltre, nella già richiamata sentenza *J.L. c. Italia* la Corte ha riscontrato la violazione degli obblighi positivi derivanti dall'articolo 8 della Convenzione non solo per le modalità con cui sono stati condotti l'indagine e il processo ma soprattutto per alcune espressioni usate nella sentenza di appello, considerati traumatici per la ricorrente, perché rivelatrici di un atteggiamento discriminatorio delle autorità nei suoi.

L'impegno degli Stati ad evitare la vittimizzazione secondaria è cogente.

In base all'art. 10 della Convenzione OIL n. 190 cit. gli Stati devono controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro e, in questo ambito, devono, fra l'altro, adottare misure di protezione contro la vittimizzazione o le ritorsioni nei confronti di querelanti, vittime, testimoni e informatori.

Nella stessa ottica nella sentenza della Corte EDU 12 marzo 2024, *Vuckovic c. Croazia* è stato rilevato che: la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio (2012/29/UE) del 25 ottobre 2012 istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato. La parte pertinente della Direttiva prevede quanto segue:

Articolo 22 - Valutazione individuale delle vittime per individuarne le specifiche esigenze di protezione

“1. Gli Stati membri provvedono affinché le vittime siano tempestivamente oggetto di una valutazione individuale, conformemente alle procedure nazionali, per individuare le specifiche esigenze di protezione e determinare se e in quale misura trarrebbero beneficio da misure speciali nel corso del procedimento penale, come previsto a norma degli articoli 23 e 24, essendo particolarmente esposte al rischio di vittimizzazione secondaria e ripetuta, di intimidazione e di ritorsioni. (...).

La suddetta direttiva è stata recepita nel nostro ordinamento con d.lgs. 15 dicembre 2015, n. 212.

Da quanto si è detto risulta confermato che le molestie e le violenze (a parte le eventuali sanzioni penali) sia in ambito UE sia da parte della Corte EDU sia come vedremo più avanti da parte dell'OIL (e, quindi, in ambito ONU) sono considerate come condotte discriminatorie in sé o comunque motivate da spirito discriminatorio.

Come si è detto, questo è dovuto al fatto che anche le molestie e le violenze come le discriminazioni si basano, in tutte le loro molteplici realizzazioni, sulla negazione della pari dignità di tutti gli esseri umani, visto che spesso vengono commesse nei confronti di soggetti che si considerano aggredibili sulla base di stereotipi o pregiudizi.

### **9.- Strategie di contrasto indicate dalla UE, dal Consiglio d'Europa e dall'OIL.**

Il diritto antidiscriminatorio è proprio finalizzato a combattere tutti questi comportamenti:

- a) in primo luogo in via di prevenzione;
- b) in presenza di una violazione cercando di trovare una soluzione preferibilmente tramite mediazione o conciliazione, secondo la normativa e le prassi nazionali come indicato dalla direttiva (UE) 2024/1499, del 7 maggio 2024, che attiene alle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE;
- c) in sede giudiziaria, quando la risoluzione alternativa non si rivela proficua. E, in questo caso, gli Stati membri dovranno:
  - (i) garantire termini di prescrizione sufficienti e prevedere la loro sospensione durante la procedura conciliativa;
  - (ii) conferire alle autorità per la parità il potere di indagare sulle violazioni dei principi di pari trattamento e, se ritenuto necessario, di avviare procedimenti per conto delle vittime o d'ufficio per difendere l'interesse pubblico;
  - (iii) in conformità con la Convenzione di Istanbul, evitare che gli approcci giuridici pongano eccessiva attenzione all'azione della vittima e al fatto che abbia o meno espresso la sua resistenza verbalmente o in altro modo, non considerando i casi in cui la vittima rimane passiva.

**10.- Il riconoscimento della pari dignità di tutti gli esseri umani. L'originale scelta dei nostri Costituenti.**

Come si è detto, il cammino del diritto antidiscriminatorio ha avuto inizio con la Dichiarazione universale dei diritti umani. A partire da questa Dichiarazione il principio del riconoscimento della pari dignità di tutti gli esseri umani è stato riconosciuto da tutti gli Stati ONU e, per questo, deve essere qualificato come «super-principio» «intangibile», secondo la felice definizione dell'autorevole Corte costituzionale tedesca (sentenza del 9 febbraio 2010).

Neppure va dimenticato che l'effettività della tutela dei diritti fondamentali – a partire dal suddetto super-principio - da sempre, è considerata il presupposto della legittimità democratica del «progetto europeo» e il suo tratto caratteristico in ogni settore.

In tutte le molteplici Convenzioni settoriali che hanno fatto seguito alla Dichiarazione universale si rinviene analogo riconoscimento, presente anche in molte Carte costituzionali dei singoli Stati.

Ma è interessante sottolineare che la nostra Costituzione – nella quale la persona e il rispetto della persona hanno un ruolo centrale – per una precisa scelta, anziché dedicare un apposito articolo alla tutela della dignità umana, ha seguito una diversa impostazione, che si è tradotta nella solenne proclamazione, al primo comma dell'art. 1, che «l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro».

In tal modo i nostri Costituenti hanno creato un profondo collegamento tra democrazia e lavoro, configurando la questione democratica come questione del lavoro, come è stato acutamente osservato anche da Gustavo Zagrebelsky.

Una simile scelta è stata fatta nell'ottica di considerare il lavoro dei singoli consociati non solo come il mezzo con cui mettere a frutto i propri talenti e procurarsi un reddito, ma soprattutto come lo strumento principale per dare «un contenuto concreto» alla partecipazione del singolo alla comunità e per tutelarne la dignità, la cui inviolabilità non è proclamata espressamente da nessun articolo della Costituzione (diversamente da quel che accade in altre Carte) nell'idea che circoscrivere in una disposizione tale concetto avrebbe potuto equivalere a sminuirne la portata, mentre esso rappresenta il “valore fondante” di tutta la Carta.

Pertanto, nel nostro ordinamento, per far vivere la democrazia non basta alzare il livello culturale della popolazione, ma è necessario farlo favorendo l'affermazione – come tipo di lavoro dominante – di un lavoro che sia compatibile con il modello avuto di mira dai Costituenti.

Cioè un lavoro diretto al benessere – materiale e spirituale – del singolo e della società e che consenta a ciascuno di coltivare le proprie aspettative personali – anche affettive – programmando, con sacrifici ma con serenità, il proprio futuro, in una condizione in cui vi sia armonia tra lo sviluppo della personalità individuale, che ha bisogno di certezze e di stabilità, e l'esperienza di vita e lavorativa.

In questa ottica – di vocazione al benessere - la tutela del diritto ad un lavoro dignitoso dai nostri Costituenti è stata collegata a quella del diritto alla salute, facendo riferimento come definizione di «salute» quella indicata nel Preambolo della Costituzione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità OMS (oppure World Health Organization, WHO, entrata in vigore il 7 aprile 1948), come “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale” e non come “semplice assenza dello stato di malattia o di infermità”, definizione alla quale tuttora si fa riferimento in ambito ONU e UE.

Questo collegamento è reso palese dalla simile configurazione attribuita sia al diritto al lavoro dignitoso sia al diritto alla salute, essendo stati entrambi delineati in una duplice

dimensione sia individuale – cioè come diritti fondamentali delle singole persone – sia anche sociale.

Da ciò si desume che, nella nostra Costituzione, il principio della pari dignità e quindi dell'uguale valore di tutte le persone umane viene a poggiare sulle due imponenti colonne rappresentate dal diritto al lavoro dignitoso e alla tutela della salute.

E riceve quindi particolare tutela, pur non essendo proclamato come tale in nessuna disposizione ad hoc (ma venendo significativamente richiamato negli artt. 3, primo comma, 36, primo comma, e 41, secondo comma, della Carta), per effetto della scelta dei Costituenti secondo cui circoscrivere in una disposizione tale concetto avrebbe potuto equivalere a sminuirne la portata, mentre esso rappresenta il “valore fondante” di tutta la Carta.

Ne deriva che la nostra Carta costituzionale, forse meglio di altre, ha saputo valorizzare attraverso il collegamento di principi innovativi fra loro complementari il necessario ancoraggio della dignità umana ad una dimensione sociale, che anche se non presente in altre Carte è considerato determinante ad esempio dall'OIL.

In questo percorso è stata sottolineata anche la stretta associazione tra la dignità e il principio di uguaglianza che, in linea generale, rappresenta una preziosa chiave di lettura in materia di diritto antidiscriminatorio.

Quando si commettono molestie anche sessuali o addirittura violenze su donne, minorenni, disabili, omosessuali, immigrati e così via, in aggiunta a motivazioni specifiche, si parte comunque dall'idea secondo cui alla vittima non va riconosciuta pari dignità sulla base di un fattore discriminante che deriva da un pregiudizio.

Infatti, il comportamento del molestatore – che può avere effetti più o meno nefasti – ha comunque come fondamento (più o meno esplicito) quello di calpestare l'altrui dignità.

Pertanto, le molestie o le suindicate violenze oltre ad arrecare danno alla vittima danneggiano tutta la società, in quanto violano il principio democratico e nel nostro Paese violano anche la Costituzione.

Questo vulnus è particolarmente incisivo nel caso di molestie o violenze poste in essere nei confronti delle donne o degli altri soggetti vulnerabili nel rapporto di lavoro perché, come si è detto, i nostri Costituenti hanno configurato la questione democratica come questione del lavoro.

Simili comportamenti, in particolare, si pongono in contrasto con gli artt. 2 e 3 della Costituzione, la cui diretta applicabilità, per la tutela della «pari dignità sociale» di ogni persona (anche straniera, come chiarito dalla Corte costituzionale fin dagli anni '60: fra le tante, Corte cost. n. 120/1967) è stata confermata, ad esempio, da Cass. SU 9 settembre 2021, n. 24413, in materia di integrazione sociale degli immigrati, sulla base della giurisprudenza costituzionale.

Questo vuol dire che l'interprete italiano ha uno strumento molto efficace per combattere le discriminazioni e le molestie in generale e nel rapporto di lavoro che si aggiunge ai molti altri strumenti a disposizione di varia provenienza: nazionali, Convenzioni ONU, la CDFUE altre norme di origine UE, la Convenzione europea per la tutela dei diritti dell'uomo e così via.

E va anche sottolineato che a partire dalla CEDAW del 1979 e poi in ambito UE nel diritto antidiscriminatorio prioritariamente ci si è preoccupati di tutelare le donne mentre il

primo ambiente preso in considerazione è stato quello lavorativo (con riferimento sia all'accesso al lavoro privato o pubblico sia allo svolgimento del rapporto di lavoro).

Va anche aggiunto che per combattere le molestie sono anche previste specifiche norme incriminatrici penali nella normativa nazionale, come si è ricordato.

E questa impostazione è tuttora valida perché sono le donne e le ragazze le vittime più frequenti.

Tra i vari strumenti a disposizione sono particolarmente utili le direttive UE direttive 2004/113/CE, 2006/54/CE e 2010/41/UE – richiamate dalla recente direttiva UE 2024 – con la relativa giurisprudenza della CGUE, la giurisprudenza della Corte EDU, la Convenzione di Istanbul, la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, la Convenzione OIL n. 190, sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, che è il primo trattato internazionale specificamente diretto a combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e che, infatti, contiene una normativa dettagliata che potrà essere molto utile per definire le diverse plurime fattispecie.

È importante ricordare che la Piattaforma d'azione di Pechino sui diritti di donne e ragazze e sull'uguaglianza di genere, approvata nella Conferenza Mondiale di Pechino del 1995, è considerata ancora oggi il testo politico più rilevante e tuttora più consultato dalle donne di tutto il mondo.

Sulla scia della Piattaforma d'azione di Pechino in ambito UE è stata approvata la già citata direttiva 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato (recepita nel nostro ordinamento con d.lgs. n. 212 del 2015).

Tuttavia, data la persistente grande diffusione del fenomeno delle molestie e violenze sessuali, il Parlamento UE con la Risoluzione del 26 ottobre 2017 sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'UE ha invitato “tutti i politici ad agire come modelli positivi responsabili nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali nei parlamenti e al di fuori di essi” e ha trasmesso tale importante Risoluzione al Consiglio UE, alla Commissione UE, ai Governi e ai Parlamenti degli Stati membri, nonché all'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

Quindi, con la recente direttiva del 2024 la UE si è proposta rendere più incisiva la azione di deterrenza configurando come reati alcune forme di violenza contro le donne, comprese quelle online, e migliorando l'accesso delle vittime alla giustizia, alla protezione e all'assistenza, onde garantire i diritti fondamentali di parità di trattamento e non discriminazione tra donne e uomini.

### **11.- La risposta della giurisprudenza: onere della prova agevolato e carattere oggettivo delle discriminazioni (e delle molestie).**

Questo è il quadro in cui si inserisce la giurisprudenza, con la precisazione che in tutti i casi in cui in un giudizio civile o del lavoro si discute di discriminazioni o di molestie l'onere della prova per la vittima è agevolato e spetta al convenuto fornire una giustificazione oggettiva e ragionevole, suffragata da prove sufficienti, delle misure adottate e della loro proporzionalità.

In particolare, la/il ricorrente deve fornire elementi fattuali che, anche se privi delle caratteristiche di gravità, precisione e concordanza, devono rendere plausibile l'esistenza della discriminazione, pur lasciando comunque un margine di incertezza in ordine alla sussistenza dei fatti costitutivi della fattispecie discriminatoria; il rischio della permanenza dell'incertezza grava sul convenuto, tenuto a provare l'insussistenza della discriminazione

una volta che siano state dimostrate le circostanze di fatto idonee a lasciarla desumere (vedi, per tutte: Cass. 28 marzo 2022, n. 9870).

Nel caso della discriminazione diretta la consapevolezza dell'elemento discriminatorio è di agevole accertamento, specialmente con riguardo ai fattori discriminanti immediatamente percepibili come il genere sessuale, l'orientamento sessuale, l'età, (sia per i giovani sia per gli anziani), le caratteristiche fisiche, i tratti somatici, l'altezza, il peso, l'origine etnica (impropriamente: la razza).

Tale accertamento non è così agevole per i fattori discriminanti non immediatamente percepibili fra i quali rientrano lo stato di salute (ad esempio: gravidanza, la malattia e la disabilità).

Ebbene di questa differenza si deve tenere conto quando si afferma il carattere oggettivo sia la discriminazione diretta sia quella indiretta.

Tale affermazione comporta che entrambe possono realizzarsi indipendentemente dalla prova dell'elemento intenzionale del soggetto che pone in essere la discriminazione, ma questo non esclude che perché possa configurarsi una discriminazione l'autore deve avere avuto la percezione del fattore discriminante.

Questo vale soprattutto per la discriminazione indiretta che è la più frequente e che, a differenza di quella diretta, non è assoluta ma è relativa in quanto il trattamento differenziato può non essere considerato discriminatorio se adeguatamente giustificato dal datore di lavoro, come può accadere se, ad esempio, il datore di lavoro prova di non essere consapevole dello stato di gravidanza, malattia e/o di disabilità della/del dipendente e di non averlo, per questo, preso in considerazione (Cass. 22 maggio 2024, n. 14316).

## **12- Alcune pronunce della Corte di Giustizia UE.**

Le Corti europee centrali hanno avuto occasione di esaminare fattispecie relative alle violenze e alle molestie nel rapporto di lavoro.

Non sono molte le sentenze della Corte di giustizia UE in materia.

Fra queste si possono, in primo luogo, ricordare le numerose pronunce relative a casi di molestie psicologiche sul luogo di lavoro denunciate da funzionari del Parlamento UE che la Corte ha in maggior parte respinto, conformandosi alla decisione del Tribunale UE (vedi, per tutte: sentenza del 21 ottobre 2021, C-894/19P, Parlamento europeo c. UZ).

Si tratta di decisioni nelle quali sono state esaminati casi riguardanti domande di assistenza presentata ai sensi dell'articolo 24 dello Statuto del Parlamento UE al Segretario generale del Parlamento da quattordici dei quindici membri della unità diretta da UZ per aver subito molestie psicologiche da parte della stessa UZ, capo della loro unità. Dopo un'indagine amministrativa il Segretario generale aveva inflitto all'interessata la sanzione disciplinare della retrocessione di un grado, con azzeramento dei punti di merito acquisiti nel grado superiore. Ma a seguito del ricorso di UZ il Tribunale UE aveva annullato la suddetta sanzione disciplinare, respingendo il ricorso quanto al resto. La Corte di Giustizia ha confermato la sentenza del Tribunale, riscontrando l'esattezza della statuizione assorbente su cui era fondata tale pronuncia, consistente nell'accoglimento della censura relativa all'irregolarità dell'indagine amministrativa derivante dal fatto che due degli investigatori designati per procedere a tale indagine, non disponevano dell'imparzialità necessaria per poter svolgere l'indagine stessa.

Con la sentenza 4 aprile 2019, C-558/17P, la CGUE, nell'esaminare una fattispecie riguardante una denuncia di molestie sessuali asseritamente subite ad opera del capo del



servizio cui era assegnata presentata da una dipendente della Banca europea per gli investimenti (BEI) ha annullato: a) la sentenza del Tribunale UE nella parte in cui aveva respinto, da un lato, la domanda di risarcimento proposta dall'interessata nel suo ricorso, basata sulla responsabilità BEI per presunti illeciti commessi nell'ambito del procedimento d'inchiesta, tra cui la violazione del diritto della ricorrente a che il suo caso fosse trattato in modo equo, nonché, dall'altro, la domanda di annullamento che figura in tale ricorso; b) la decisione del Presidente della BEI di non dare seguito alla suddetta denuncia di molestie sessuali.

A tale conclusione la Corte è pervenuta rilevando che il Comitato di inchiesta della BEI aveva pronunciato il rigetto della denuncia limitandosi ad ascoltare la denunciante all'inizio dell'inchiesta, ma senza ascoltarla specificamente prima dell'adozione del provvedimento negativo. La Corte ha rilevato, in particolare, che, non essendo il suindicato Comitato un «giudice», l'art. 47 della CDFUE non era applicabile. Ma la CGUE ha ricordato che l'art. 41 della Carta, rubricato «Diritto ad una buona amministrazione», dispone, al suo paragrafo 1, che ogni persona ha diritto a che le questioni che la riguardano siano trattate in modo imparziale ed equo ed entro un termine ragionevole dalle istituzioni e dagli organi dell'Unione. Di conseguenza, ha considerato tale disposizione violata.

Nella sentenza 19 settembre 2018, C-41/17, nell'esaminare un caso di discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi della direttiva 2006/54 in danno di una lavoratrice – alla quale erano stati negati il rilascio del certificato medico attestante l'esistenza di un rischio per l'allattamento associato al suo posto di lavoro e, di conseguenza, l'indennità per rischio durante l'allattamento – la Corte di Giustizia ha ribadito nei procedimenti in cui dagli argomenti della parte ricorrente risulti che esistono seri indizi di discriminazione fondata su sesso, orientamento sessuale, origine razziale o etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età, molestie o in presenza di qualsiasi altra violazione di un diritto fondamentale o di una libertà pubblica, l'onere della prova per la vittima è agevolato spetta al convenuto fornire una giustificazione oggettiva e ragionevole, suffragata da prove sufficienti, delle misure adottate e della loro proporzionalità.

Nella interessante sentenza 4 ottobre 2018, C-652/16, la CGUE ha, fra l'altro, affermato che l'articolo 4 della direttiva 2011/95/UE deve essere interpretato nel senso che, nell'ambito dell'esame su base individuale di una domanda di protezione internazionale, si deve tener conto delle minacce di persecuzione e di danni gravi incombenti su un familiare del richiedente, al fine di determinare se quest'ultimo, a causa del legame familiare con detta persona minacciata, sia a sua volta esposto a siffatte minacce. Il caso esaminato riguardava il ricorso presentato da una cittadina azera nel quale la ricorrente aveva dedotto sia le persecuzioni di cui sarebbe vittima il suo coniuge da parte delle autorità azere sia circostanze che la riguardavano individualmente, quali il rischio di essere perseguitata a motivo delle sue opinioni politiche, nonché problemi di molestie sessuali sul suo luogo di lavoro verificatisi in Azerbaigian.

Alla stessa logica - quella di dare rilievo alle relazioni familiari quando si parla di violazione dei diritti fondamentali - risponde anche l'importante sentenza della Grande Sezione 17 luglio 2008, C-303/06, Coleman, con la quale la Corte ha dichiarato che il divieto di discriminazione diretta dei disabili previsto dalla direttiva 2000/78/CE non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Infatti, se un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un simile

trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato dall'art. 2, n. 2, lett. a), della direttiva.

E si è aggiunto che lo stesso ambito soggettivo va applicato anche alle molestie definite conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri, dovendo gli artt. 1 e 2, nn. 1 e 3 della direttiva citata essere interpretati nel senso che il divieto di molestie ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili, in situazioni come quella suindicata.

### **13.- Alcune pronunce della Corte EDU.**

Per quel che riguarda la Corte EDU, oltre alle già richiamate sentenze nei confronti dell'Italia (riguardanti casi di violenze non verificatesi nel rapporto di lavoro), in materia di molestie o violenze nel rapporto di lavoro si può, in primo luogo, ricordare la sentenza 9 novembre 2021, *Špadijer c. Montenegro*, relativo ad una donna, guardia carceraria in un penitenziario femminile, che aveva denunciato comportamenti scorretti assunti dai suoi colleghi nei confronti di alcune detenute e pertanto era stata vittima di bullismo da parte dei colleghi, subendo così un trattamento lavorativo che aveva violato la sua dignità, il suo onore e la sua reputazione, nonché la sua integrità personale e professionale, oltre a causarle un grave disturbo mentale, problemi sociali e psicosomatici che le avevano arrecato una diminuzione permanente della capacità lavorativa. La Corte ha ritenuto che le modalità applicative degli strumenti normativi disponibili fossero state inadeguate a dare tutela rispetto ai numerosi e continui episodi di bullismo, verificatisi nella perdurante inerzia dei superiori gerarchici, con conseguente violazione dell'obbligo dello Stato membro di proteggere i diritti della ricorrente, imposto dall'art. 8 della Convenzione.

Nella sentenza 5 maggio 2020, *Kovesi c. Romania*, la Corte ha esaminato il caso di una ricorrente che aveva denunciato che le era stato negato l'accesso a un tribunale per contestare la prematura risoluzione del suo mandato di Procuratore Capo della Direzione Nazionale Anticorruzione. Aveva inoltre lamentato che il suo mandato era stato risolto a causa delle opinioni e delle posizioni che aveva espresso pubblicamente, nella sua qualità professionale, in ordine alle riforme legislative riguardanti la magistratura.

La Corte ha, fra l'altro, ricordato che il Comitato per i diritti umani, nel quinto rapporto periodico sulla Romania, ha affermato di essere «preoccupato per le accuse di persistente corruzione in tutti i rami del Governo, compresi la magistratura e i pubblici ministeri e per le sue conseguenze negative sul pieno godimento dei diritti garantiti dal Patto e dalle iniziative parlamentari per modificare la legislazione anti-corruzione». Ed ha aggiunto di essere preoccupato anche «per le notizie secondo cui il Capo della Direzione nazionale Anticorruzione (DNA) è stato oggetto di molestie in relazione al suo lavoro».

La Corte ha quindi riscontrato la violazione dell'art. 6 § 1 e dell'art. 10 della Convenzione, sottolineando che la Romania dovrebbe accrescere i suoi sforzi per combattere la corruzione in tutti i rami del Governo e fornire la protezione necessaria ai funzionari coinvolti negli sforzi di contrasto alla corruzione, come affermato dal suindicato Comitato.

Nella sentenza 6 novembre 2018, *Vicent del Campo c. Spagna* è stato esaminato il caso di un ricorrente, insegnante e capo del dipartimento in una scuola pubblica, che era stato accusato di molestie psicologiche da un collega insegnante.

Con decisione assunta dall'Alta Corte di giustizia di Castilla-León, a conclusione di un procedimento instaurato dalla presunta vittima nei confronti dell'Amministrazione regionale per ottenerne il risarcimento derivante dalla sua incapacità di prevenire le molestie, era stato affermato che il ricorrente aveva commesso atti di molestia nel posto di

lavoro come trattamenti umilianti, insulti e minacce di morte che avrebbero causato danni psicologici al suo collega. Il ricorrente sosteneva che tale decisione aveva pregiudicato il godimento della sua "vita privata" ledendo il suo onore e la sua reputazione, tanto più che era stata emessa senza che gli fosse stato dato modo di difendersi dalle accuse fatte nei suoi confronti. Il ricorrente aggiungeva che la decisione e la sua copertura mediatica avevano influito negativamente sulla sua integrità morale e psicologica e che ne aveva sofferto personalmente, socialmente, psicologicamente e professionalmente. La Corte ha dichiarato, all'unanimità, che c'era stata una violazione dell'articolo 8 della Convenzione.

Con la decisione 17 novembre 2015, *Sotirios Dolopoulos c. Grecia* è stato dichiarato irricevibile il ricorso con il quale un direttore di filiale di una banca aveva sostenuto che erano stati causati in parte dalle molestie dei propri superiori il disturbo psichiatrico e la grave depressione che lo avevano colpito, che aveva portato al suo licenziamento senza liquidazione.

La Corte ha ritenuto in particolare che, sebbene i disturbi psichiatrici non fossero inclusi dalla legislazione greca nella lista delle malattie professionali, tuttavia il ricorrente aveva potuto utilizzare i rimedi offerti dall'ordinamento nazionale per denunciare il peggioramento della propria salute mentale sul lavoro e, se del caso, ottenere un risarcimento a titolo di danno non patrimoniale e il relativo procedimento in grado di appello era ancora pendente. Pertanto, ha quindi concluso che le Autorità greche non avevano mancato di proteggere il benessere fisico e mentale del ricorrente e di garantire il suo diritto al rispetto della vita privata.

Nella sentenza *Cudak c. Lituania* del 23 marzo 2010 la Grande Camera ha esaminato il caso di una cittadina lituana, che mentre lavorava in qualità di segretaria e centralinista presso l'ambasciata polacca in Vilnius, si era rivolta al Garante per le Pari Opportunità lituano per le molestie sessuali subite da parte di un collega e poi era stata licenziata dall'ambasciata per assenza ingiustificata dal lavoro, benché il fatto che aveva denunciato avesse trovato riscontro. I Giudici lituani si erano dichiarati incompetenti a giudicare l'azione di ingiusto licenziamento proposta dalla ricorrente, sull'assunto che i datori di lavoro godessero dell'immunità degli Stati dalla giurisdizione.

La Corte, rilevata l'esistenza, nel diritto internazionale e nella pratica di numerosi Stati, di una tendenza a limitare l'applicazione del principio di immunità, ha considerato determinante che la lavoratrice non avesse funzioni specifiche per l'esercizio del potere pubblico ma compiti di natura amministrativa non obiettivamente collegati agli interessi dello Stato polacco né importanti per la sicurezza dello Stato (non essendo sufficiente che la ricorrente poteva aver accesso a determinati documenti o ascoltare conversazioni telefoniche confidenziali come parte delle sue funzioni).

Secondo la Corte, applicando l'eccezione di immunità dello Stato e dichiarando la propria incompetenza a pronunciarsi sulla richiesta della lavoratrice, i giudici lituani avevano violato la garanzia convenzionale del diritto di accesso alla giustizia di cui all'art. 6 della Convenzione (nello stesso senso, *El Sabeih Leil c. Francia* Grande Camera, 29 giugno 2011).

Infine, è interessante ricordare la Raccomandazione adottata dal Comitato dei Ministri il 24 febbraio 2010 degli Stati membri del Consiglio d'Europa sui diritti umani dei membri delle Forze Armate nella quale, fra l'altro, si afferma che:

a) gli uomini e le donne appartenenti alle Forze Armate hanno il diritto alla difesa della propria dignità, alla tutela della salute ed alla sicurezza nel luogo di lavoro nonché alla tutela della propria dignità nel luogo di lavoro, compreso il diritto a non essere soggetti a molestie sessuali;

b) i membri delle Forze Armate hanno la possibilità di presentare ricorso dinanzi a un organo indipendente in relazione ai loro diritti umani;

c) i membri delle Forze Armate che dichiarano di essere stati vittime di vessazioni o atti di bullismo possono accedere ad un sistema di azioni legali indipendente dalla catena di comando.

#### **14.- Alcune pronunce della Corte di cassazione.**

Molte sono le pronunce della Corte di cassazione in materia. Mi limito a ricordare le seguenti:

- a) la sentenza n. 14811 del 10 luglio 2020 con la quale è stata confermata la sentenza di merito che aveva affermato la legittimità del licenziamento irrogato ad un dirigente per molestie sessuali, perché non sussumibili, stante la gravità del comportamento posto in essere con abuso della propria posizione lavorativa, nelle previsioni contrattuali che disponevano la misura conservativa per i meri atti di molestia, anche sessuale. La Corte ha precisato che, nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice è, in linea di principio, vincolato dal contratto collettivo e non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti. Ma la suddetta vincolatività viene meno se risulta – anche dalle parole usate – risulta che le Parti contrattuali abbiano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità di una sanzione espulsiva (vedi anche Cass. n. 31839 del 2019).
- b) nella stessa ottica Cass. n. 20272 del 18 settembre 2009 ha affermato che 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 cod. civ., sicché deve ritenersi 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, tra i quali rientra l'eventuale licenziamento dell'autore delle molestie sessuali (conforme: Cass. n. 5049 del 18 aprile 2000).
- c) la sentenza n. 7097 del 22 marzo 2018 secondo cui nel rapporto di impiego pubblico contrattualizzato, qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva (nella specie molestia sessuale) nei confronti di un'altra dipendente, il datore di lavoro, rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 c.c. nei confronti della vittima della molestia, ha diritto di rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo. Ciò in quanto il dipendente, nel porre in essere la suddetta condotta lesiva, è venuto meno ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 c.c., e ai principi generali di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., letti anche in riferimento al principio di buon andamento della P.A. di cui all'art. 97 Cost., che

devono conformare non solo lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche i rapporti tra i dipendenti pubblici sul luogo di lavoro.

- d) la sentenza n. 23286 del 15 novembre 2016 che ha ribadito che l'equiparazione alle discriminazioni di genere delle molestie sessuali nel rapporto di lavoro, enunciata nell'art. 26, comma 2, del d.lgs. n. 198 del 2006 comporta in base all'interpretazione conforme alle finalità proprie del diritto UE l'estensione anche alle molestie del regime probatorio presuntivo ex art. 40 del medesimo decreto (per le discriminazioni vedi, per tutte: Cass. n. 5476 del 2021);
- e) Cass. n. 9068 del 2 maggio 2005 ha cassato la sentenza di merito che aveva annullato il licenziamento irrogato per plurimi episodi di molestie sessuali commesse da un dipendente nei confronti di altri dipendenti perché aveva ritenuto il primo episodio non tempestivamente contestato e gli altri non idonei a giustificare l'espulsione, se pur riprovevoli. La Corte di cassazione ha precisato che nella suddetta ipotesi ai fini della configurabilità della giusta causa di licenziamento il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e provvedimento inflitto deve essere compiuto considerando i diversi episodi in modo complessivo.

Cass. 12 luglio 2024, n. 19196, ha, fra l'altro, ritenuto fondate le censure con le quali la ricorrente aveva evidenziato che la Corte territoriale, dopo aver escluso la sussistenza di condotte di mobbing ma aver affermato la sussistenza di singole condotte vessatorie della controparte, aveva tuttavia omissis di valutare ulteriormente tali episodi come ipotesi di violazione del disposto di cui agli artt. 2087 e 2043 c.c., al di là del loro configurarsi come mobbing.

Cass. 12 marzo 2023, n. 7755 che ha respinto il ricorso con il quale un dipendente comunale aveva denunciato l'illegittimità del rigetto della propria denuncia di essere stato oggetto dal 1994 di molestie psicologiche ed atti di mortificazione personale ad opera del suo superiore e di alcuni colleghi. Alla suddetta conclusione la Corte è pervenuta per la principale ragione che la Corte d'appello aveva ritenuto che le condotte denunciate fossero prive di carattere intenzionale e discriminatorio in danno del ricorrente e aveva escluso che fossero idonee a produrre conseguenze durature sulla condizione lavorativa del dipendente anche perché non risultava si fossero ripetute nel tempo.

A ciò può aggiungersi che tenendo conto degli approfondimenti effettuati in ambito UE specialmente da EU-OSHA, sulle ricadute sulla salute delle vittime delle discriminazioni e delle molestie, da tempo la giurisprudenza della Corte di cassazione – anche facendo ricorso al canone preferenziale dell'interpretazione conforme a Costituzione rinforzato dal concorrente canone dell'interpretazione non contrastante con la normativa UE e con la CEDU – ha formulato un orientamento – ormai consolidato – secondo cui sussiste l'obbligo del datore di lavoro di astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative “stressogene”, fonti di per sé di danno alla salute del lavoratore (vedi: Cass. Sez. lav. 19 febbraio 2016, n. 3291; 21 febbraio 2024, n. 4664; 7 febbraio 2023, n. 3692; 11 novembre 2022 n. 33428) e viene anche rilevato il frequente collegamento tra discriminazioni e violazione dell'art. 2087 cod. civ., potendo dalla discriminazione derivare danni alla salute psico-fisica della vittima (vedi, per tutte: Cass. Sez. lav. 7 giugno 2024, n. 15957).

Inoltre, si è anche affermato che, pure a prescindere da danni alla salute nell'ambiente di lavoro, deve essere tutelata la dignità della persona, quale diritto inviolabile, di cui è proiezione anche il diritto al lavoro come tale, riconosciuto nel diritto interno dagli artt. 2 e 4 Cost, e nel diritto UE dagli artt. 1 e 15 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione

europea, c.d. Carta di Nizza (vedi, per tutte: Cass. 9 giugno 2020 n. 10999 e nello stesso senso, fra le molte, Cass. 15 dicembre 2022 n. 36851; Cass. 21 settembre 2021 n. 25594).

In questa ottica, in molteplici pronunce la Corte di cassazione ha affermato che le nozioni di mobbing, straining, burn out etc sono nozioni di tipo medico-legale, che non hanno autonoma rilevanza ai fini giuridici e servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 cod. civ. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro.

Pertanto, la prospettazione solo in appello di un comportamento definito come "straining" – forma attenuata di "mobbing", cui difetta la continuità delle azioni vessatorie – se nel ricorso di primo grado gli stessi fatti erano stati allegati e qualificati "mobbing", non integra la violazione dell'art. 112 c.p.c., in quanto entrambi tali comportamenti datoriali sono atti ad incidere sul diritto alla salute del dipendente ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema antinfortunistico suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro, che impone al datore di astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene (Cass. n. 3291 del 19 febbraio 2016 e Cass. n. 18164 del 10 luglio 2018).

Va anche ricordato il consolidato orientamento della Corte di cassazione penale secondo cui le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione ("mobbing") possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia a condizione che il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia (vedi, di recente: Cass. pen. n. 23104 dell'11 giugno 2021).

Pertanto, il giudice del merito dovrà di volta in volta valutare se le dimensioni del contesto lavorativo e l'intensità delle frequentazioni siano tali da renderlo un luogo assimilabile al consorzio familiare ai suddetti fini.

Con la innovativa sentenza n. 5476 del 2021 la Corte di cassazione ha affermato, nell'ambito del lavoro pubblico contrattualizzato, il carattere discriminatorio di comportamenti datoriali che si siano tradotti in una ingiustificata differenza di trattamento o anche solo in una posizione di particolare svantaggio derivanti dallo stato di gravidanza di una dipendente, nella specie lavoratrice a termine cui non era stato prorogato il contratto come agli altri assunti insieme con la ricorrente, con conseguente applicazione del regime probatorio agevolato previsto per le vittime di discriminazioni.

La sentenza è conforme alla sentenza Corte EDU, Prima Sezione, 4 febbraio 2021, Jurčić c. Croazia - nella quale la Corte EDU ha accolto il ricorso presentato da una donna, che era stata oggetto di discriminazione da parte dei datori di lavoro, per la sua gravidanza - ed è stata seguita, per il lavoro privato, da Cass. 3 febbraio 2023, n. 3361.

A partire dalla nota Cass. n. n. 6575 del 5 aprile 2016 la Corte di cassazione ha affermato il principio secondo cui la nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 St.lav. e l'art. 3 della legge n. 108 del 1990, nonché di diritto UE, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo – la cui allegazione comporta a carico del lavoratore l'onere di dimostrare l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso, sempre che il datore di lavoro abbia almeno apparentemente fornito la prova dell'esistenza

della giusta causa o del giustificato motivo del recesso, ai sensi dell'art. 5 della legge. n. 604 del 1966 – per il licenziamento discriminatorio non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico.

Al suddetto principio si è uniformata la giurisprudenza successiva (vedi, per tutte: Cass. n. 28453 del 2018; Cass. n. 2603 del 2023).

Cass. 22 maggio 2024, n. 14307 ha dichiarato discriminatorio e quindi nullo il licenziamento di un dipendente disabile in violazione dell'obbligo di “accomodamenti ragionevoli” diretti a garantire il rispetto del principio di parità di trattamento del disabile rispetto agli altri dipendenti.

Sempre in materia di lavoro pubblico femminile di grande rilievo è Cass. 19 febbraio 2024, n. 4313 (seguita da altre pronunce conformi) nella quale è stato affermato nei confronti dell'Agenzia delle Entrate che, data l'accertata preponderanza statistica nella specie delle donne tra i lavoratori in part time, costituisce discriminazione indiretta ai fini delle progressioni economiche orizzontali, l'attribuzione di un punteggio ridotto ai lavoratori a tempo parziale, rispetto a quelli a tempo pieno. A tale conclusione la Corte è pervenuta sottolineando che costituisce discriminazione indiretta, ai sensi dell'art. 25, comma 2, d.lgs. n. 198 del 2006, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che, pur non illecito o intrinsecamente discriminatorio, metta, di fatto, i lavoratori di un determinato sesso in posizione di particolare svantaggio rispetto a quelli dell'altro, rilevando, ai fini dell'applicazione della norma citata, il solo effetto discriminatorio finale sul piano della realtà sociale.

Al riguardo merita di essere ricordata Cass. 18 aprile 2023, n. 10328 che ha cassato la sentenza di merito la quale - in relazione a domanda, proposta da alcuni dipendenti pubblici, di accertamento della nullità, per discriminazione di genere, di avvisi di selezione relativi all'accesso alle progressioni professionali orizzontali - aveva escluso la rilevabilità d'ufficio della nullità degli avvisi in questione sotto il diverso profilo della discriminazione dei lavoratori a tempo parziale rispetto a quelli a tempo pieno. Alla suddetta conclusione la Corte è pervenuta sottolineando che il principio per cui il giudice innanzi al quale sia stata proposta domanda di nullità contrattuale deve rilevare d'ufficio l'esistenza di un diverso vizio di nullità, ove emergente dagli atti, è suscettibile di applicazione anche nell'ipotesi di azione volta a far valere una discriminazione in danno di lavoratori, qualora l'atto di cui si predica la nullità abbia natura negoziale e ricorra un interesse generale tutelato e sempre che la domanda di accertamento della nullità risulti autodeterminata in relazione al petitum, come reiteratamente affermato dalle Sezioni Unite nelle sentenze n. 14828 del 4 settembre 2012 e n. 26242 del 12 dicembre 2014, richiamando anche la giurisprudenza euro-unitaria.

### **15.- Hate speech (Incitamento all'odio). Cenni**

Si deve anche considerare che le discriminazioni e quindi le molestie possono degenerare nel c.d. “incitamento all'odio” (hate speech) – off-line oppure on-line – che è definito come una forma particolarmente incisiva di discriminazione, ostilità e/o violenza che viene posta in essere nei confronti di gruppi sociali o demografici, includendovi a volte un vero e proprio incitamento alla violenza oppure termini diretti a favorire un clima di pregiudizio e intolleranza, che poi può eventualmente portare alla discriminazione mirata e ad attacchi violenti.

Nella sua versione on-line il fenomeno – che spesso si alimenta anche di fake news – può avere effetti molto incisivi anche in ambito lavorativo. E come esempi emblematici di questo fenomeno rivolto a singole persone si possono ricordare:

- a) i numerosi messaggi d'odio che quasi ogni giorno vengono inviati alla Senatrice Liliana Segre perché ebrea
- b) i quotidiani messaggi d'odio e le minacce di morte che Nicolò Pirlo ha dichiarato di ricevere quotidianamente da parte di persone che non sono contente delle prestazioni del padre Andrea Pirlo, come allenatore della Juventus.

Vi sono però anche situazioni di hate speech che hanno come destinatari intere collettività o Istituzioni.

## **16.- Conclusioni.**

Ancorché si disponga di un così imponente complesso normativo le discriminazioni e le molestie sono in continuo aumento mentre in ambito nazionale, i ricorsi dinanzi ai giudici comuni in questa materia sono sempre stati – e sono tuttora – molto pochi, il che è comprensibile visto che, ad esempio, denunciare una molestia sul lavoro può voler dire perdere il lavoro e affrontare lo stress di un processo e spesso le vittime sono lasciate sole a portare avanti la loro battaglia.

Questo significa che per combattere le discriminazioni, le molestie e tutte le loro degenerazioni, salva la possibilità per le vittime di agire in sede giudiziaria, si dovrebbe puntare sulla prevenzione, come suggeriscono la UE e l'OIL.

Ciò comporta un impegno di tutti i consociati a diffondere prassi e comportamenti “fisiologicamente” corretti e rispettosi del principio di eguaglianza, visto che le discriminazioni e quindi le molestie, quali comportamenti “patologici”, dovrebbero rappresentare delle eccezioni.

Si deve essere consapevoli del fatto che è il gioco lo stesso principio democratico, secondo cui il benessere di ciascuno si misura con quello degli altri consociati.

Questo vale anche nel rapporto tra Pubblica Amministrazione e cittadini, così come nei reciproci rapporti tra gli Stati membri della UE.

Quel che è certo è che combattere le discriminazioni – dentro e fuori le aule giudiziarie – significa dare attuazione al principio della pari dignità di tutti gli esseri umani che oggi sembra dimenticato, benché sia stato solennemente proclamato dalla Dichiarazione universale dei diritti umani firmata a Parigi il 10 dicembre 1948 e da molte altre Carte e Costituzioni dei singoli Stati della stessa epoca.

E continuamente venga richiamato.

Eppure, di recente il Presidente Sergio Mattarella ha tristemente rilevato che il rispetto della dignità dei lavoratori è un obiettivo che «non è stato ancora pienamente raggiunto» né a livello nazionale né a livello internazionale, nel lavoro pubblico e in quello privato.

Le discriminazioni, le molestie e le violenze sul lavoro e fuori dai lavori dimostrano in modo evidente quanto la pari dignità di tutte le persone sia tuttora da realizzare in concreto.

E per farlo si deve considerare che, come risulta da molti studi, parlare di donne sottopagate o licenziate perché incinte o addirittura molestate o violentate così come parlare di bambini obbligati a lasciare la scuola per lavorare o maltrattati, così come parlare, in generale, di lavoro irregolare, nero, sommerso etc. significa non solo parlare di violazione della dignità umana che può arrivare a forme di schiavitù e che può anche essere causa di incidenti mortali sul lavoro, ma vuol dire pure parlare di corruzione, di economia malata e oggi di denatalità e quest'ultimo non è soltanto un dato statistico, ma un



fenomeno con conseguenze profonde e a lungo termine che si riflettono su vari aspetti della società, basta solo pensare che per effetto della riduzione della forza lavoro potenzialmente si limita la crescita economica. E secondo le previsioni, se il trend rimarrà inalterato, nel 2042 si potrebbe avere una perdita del PIL fino al 18%.

Se realmente si vuole perseguire il suddetto obiettivo, seguendo l'impostazione UE per puntare sulla prevenzione si deve cercare di promuovere una convivenza pacifica e armoniosa tra persone appartenenti a culture, etnie, religioni e gruppi sociali diversi, all'insegna dell'empatia, al fine di ridurre l'influenza dei pregiudizi, la cui prima fonte è la famiglia.

Intraprendere questo cammino, anche con l'aiuto della scuola, potrebbe essere molto efficace.

Sarebbe anche molto utile che le associazioni sindacali affiancassero le vittime nelle loro denunce.

Infatti, quando questo accade i risultati possono essere molto significativi.

Basta pensare, a titolo di esempio, alla importante sentenza 24 luglio 2024 della Sezione Lavoro della Corte d'appello di Torino, che ha esaminato un caso riguardante lo sfruttamento lavorativo di un bracciante agricolo di Mombarcaro, provincia di Cuneo da parte di un'azienda, per la quale il lavoratore aveva prestato servizio per sei anni e mezzo (da fine 2011 a inizio 2018) in modo irregolare essendo stato inquadrato con orario di lavoro di 39 ore settimanali, ma era invece costretto a lavorare 58 ore su sette giorni su sette, incluse quattro ore di domenica.

La Corte ha accolto il ricorso della Flai-Cgil di Mondovì, cui il lavoratore si era rivolto ed ha condannato il datore di lavoro a versare un risarcimento di 50mila euro.

Laddove comunque si sia in presenza di una violazione si deve cercare di trovare una soluzione preferibilmente tramite mediazione o conciliazione, secondo la normativa e le prassi nazionali come indicato dalla direttiva (UE) 2024/1499, del 7 maggio 2024.

Se la soluzione alternativa non si rivela proficua, si può percorrere la via giudiziaria E, in questo caso, gli Stati membri dovranno:

- a) garantire termini di prescrizione sufficienti e prevedere la loro sospensione durante la procedura conciliativa
- b) conferire alle autorità per la parità il potere di indagare sulle violazioni dei principi di pari trattamento e, se ritenuto necessario, di avviare procedimenti per conto delle vittime o d'ufficio per difendere l'interesse pubblico;
- c) in conformità con la Convenzione di Istanbul, evitare che gli approcci giuridici pongano eccessiva attenzione all'azione della vittima e al fatto che abbia o meno espresso la sua resistenza verbalmente o in altro modo, non considerando i casi in cui la vittima rimane passiva.

Dare attuazione concreta al principio della pari dignità di tutte le persone è un obiettivo che tutti noi – nella vita di tutti i giorni professionale e non – potremmo porci anche come segnale di solidarietà verso tutte le vittime di violenze e molestie, a partire dalle donne e dalle bambine e dai bambini di tutto il mondo.

Ricordando che: “ogni volta che un uomo difende un ideale, agisce per migliorare il destino degli altri, o lotta contro un'ingiustizia, trasmette una piccola onda di speranza” (Bob Kennedy).

