IPSOA Sicurezza sul lavoro

ORIENTAMENTI NORMATIVI E GIURISPRUDENZIALI

# Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro

Raffaele Guariniello



Wolters Kluwer

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2018 Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via Dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 - 20142 Milano (MI)

L'elaborazione dei testi è curata con scrupolosa attenzione, l'editore declina tuttavia ogni responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

# SOMMARIO

**Presentazione** ..... III
**Profilo Autore** ..... IV

**1. Dall'OIL all'Unione Europea** ..... 1
**2. L'Italia vista dall'OIL e da Eurofound** ..... 4
**3. La prevenzione contro le molestie e la violenza anche di natura sessuale: dall'art. 2087 c.c. al D.Lgs. n. 81/2008** ..... 5
A) Le molestie e la violenza rientrano tra i rischi lavorativi che le nostre leggi intendono prevenire? ..... 5
B) Per la giurisprudenza le molestie e la violenza sono fattori di rischio lavorativo ..... 7
C) L'intervento giurisprudenziale a proposito della violenza sul luogo di lavoro ..... 12
D) La Legge n. 205/2017 di Bilancio 2018 ..... 15
**4. La valutazione dei rischi molestie e violenza** ..... 16
A) Devono essere valutati "tutti" i rischi. Ci si chiede se devono essere valutati tutti i rischi causati dal lavoro ovvero tutti i rischi durante il lavoro ..... 16
B) La valutazione deve riguardare i rischi molestie e violenza ovunque l'attività lavorativa venga prestata (il caso di telelavoratori, lavoratori distaccati, lavoratori agili, crowd workers, bikers) ..... 19
C) Il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi molestie e violenza "potenzialmente presenti" ..... 20
D) L'analisi dei rischi molestie e violenza non può essere generica, così come non può essere generica l'individuazione delle relative misure di prevenzione e protezione ..... 21
**5. Dalle misure di prevenzione atipiche alle misure tipizzate** ..... 22
A) Misure "tipizzate" o "nominate" e Misure "atipiche" o "innominate" ..... 22
B) Una misura atipica: un codice aziendale del tipo prospettato dall'Accordo Europeo del 2007 ..... 24
**6. Misure tecniche, organizzative, procedurali** ..... 25
A) Le misure mirate alla tutela dei lavoratori ..... 25
B) Cerchia dei soggetti tutelati dalle misure anti-molestie e anti-violenza ..... 26

© Wolters Kluwer Italia

C) Il datore di lavoro ha mano libera nelle scelta delle misure da attuare? ..... 28
D) Situazione di emergenza e pericolo grave e immediato ..... 30

**7. Informazione e formazione** ..... 31
**8. La vigilanza** ..... 34
**9. La sorveglianza sanitaria** ..... 36
**10. Molestie, violenza e terrorismo** ..... 38
**11. Molestie, violenza e stress** ..... 39
**12. La violenza e i modelli di organizzazione e di gestione** ..... 40
**13. Le vessazioni sul luogo di lavoro nel codice penale: dai maltrattamenti allo stalking occupazionale** ..... 40
**14. Direttiva 2012/29 UE e tutela delle vittime** ..... 45
**15. La costituzione di parte civile** ..... 47


© Wolters Kluwer Italia

# PRESENTAZIONE

Il codice penale fornisce armi destinate a combattere le violenze e le molestie anche sessuali che si consumano nei luoghi di lavoro. Ma ancor più pressante è mettere mano alle norme che mirano a prevenire violenze e molestie, a cominciare da quelle norme che impongono alle imprese obblighi quali la valutazione dei rischi, la formazione, la vigilanza, la sorveglianza sanitaria. Il Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro offre agli operatori una grande opportunità: quella di anticipare nei fatti le raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del giugno 2018 su "Violence and Harrassment against Women and Men in the World of Work".

*Raffaele Guariniello*

© Wolters Kluwer Italia

# PROFILO AUTORE

**Raffaele Guariniello**
Già Coordinatore del Gruppo Sicurezza del lavoro e Tutela del consumatore alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Torino.
Esperto di livello nazionale e internazionale sui temi della sicurezza del lavoro, è autore per Wolters Kluwer del volume "*T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*", giunto alla Decima Edizione, del volume "*Codice degli Alimenti commentato con la giurisprudenza*"
Da anni collabora alle riviste edite da Wolters Kluwer "*ISL. Igiene & Sicurezza del Lavoro*" e "*Diritto e pratica del lavoro*".


© Wolters Kluwer Italia

# 1. Dall'OIL all'Unione Europea

Mai come quest'anno l'Organizzazione Internazionale del Lavoro sta ponendo in primo piano l'esigenza di contenere le molestie e la violenza anche di natura sessuale sul posto di lavoro, ed anzi, in vista della **Sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro del giugno 2018**, ha in materia sviluppato un'approfondita discussione ed analizzato le normative adottate in ottanta Paesi, con l'obiettivo di emanare uno standard dedicato a "*Violence and Harrassment against Women and Men in the World of Work*", sul principale presupposto che "le vigenti norme internazionali del lavoro non forniscono indicazioni sul modo di combatterne le diverse manifestazioni" (1).

Anche l'Unione Europea è da tempo impegnata su questo fronte (2).

Già una Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro -più volte richiamata dalla nostra giurisprudenza (3)- "raccomanda che gli Stati membri si adoperino per promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se:

a) è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce;
b) il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego;
c) o crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante, e che siffatti comportamenti possano, in determinate circostanze, costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE.

---

1 ILO (2017) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work. Report V International Labour Conference 107th Session, 2018 (Geneva: ILO); Pillinger, J. (2017) Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work, Trade Union Perspectives and Action ACTRAV Work Quality (International Labour Organisation: Geneva; Moore, P. (2018), The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work, ILO ACTRAV Agora 6 FEB 2018.

2 V., da ultimo, Workplace violence (15/2/2018), from OSHWiki.

3 V., al paragrafo 3, Cass., Sez. Lav., 18 settembre 2009 n. 20272, nonché, in motivazione, Cass., Sez.Lav., 2 maggio 2005 n. 9068.

© Wolters Kluwer Italia

E "raccomanda che gli Stati membri incoraggino i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori a definire provvedimenti volti ad attuare il codice di condotta della Commissione relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro".

Poi, una Risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, al punto 10:

- "esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro",
- nonché, al punto 20, "esorta le parti sociali negli Stati membri a elaborare, tra di loro e a livello comunitario, strategie idonee di lotta contro il mobbing e la violenza sul luogo di lavoro".
- e al punto 16, "constata che uno Stato membro ha già adottato una normativa mirante a lottare contro il mobbing sul posto di lavoro e che altri Stati sono impegnati nella ratifica di una legislazione volta a reprimere tale fenomeno, richiamandosi il più delle volte alle legislazioni adottate per reprimere le molestie sessuali".

Successivamente, l'**Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004**, opportunamente richiamato dall'art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008

- al punto 2, rileva che "la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali ma che il programma di lavoro 2003-2005 delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione specifica su questi problemi",
- e, pertanto, anticipa che "il presente accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico".

Se ne occupa, per contro, l'**Accordo quadro del 26 aprile 2007**, appunto dedicato alle molestie e alla violenza, recepito anche in Italia con accordi interconfederali.

L''Accordo

- "mira a impedire e, se del caso, a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro",
- "condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi",
- e dichiara che "le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verifichino".

Dall'Accordo, si desume, in particolare, che:

1) "Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale
- costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici



© Wolters Kluwer Italia

- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti (4), studenti etc.
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità".

2) "Il presente accordo ha l'obiettivo di:
- sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro;
- **fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro**".

3) "La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro".

L'Accordo sottolinea, inoltre, che
- "le legislazioni nazionali e comunitaria stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori contro le molestie e la violenza sul luogo di lavoro"",
- e, quanto alla legislazione comunitaria, segnala quattro direttive (5):

- Direttiva 2000/43/CE, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- Direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Direttiva 2002/73/CE, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Direttiva 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

Proprio dalla **Direttiva 2002/73/CE** si desumono i concetti di "molestie" e di "molestie sessuali", trasfusi nell'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006, contenente il codice delle pari opportunità (6):

---

4 Non a caso, si è insediato il 13 marzo 2018, presso il Ministero della Salute, l'Osservatorio permanente per la garanzia della sicurezza e per la prevenzione degli episodi di violenza ai danni di tutti gli operatori sanitari.

5 Direttive recepite in Italia rispettivamente con i D.Lgs. nn. 215/2003, 216/2003, 198/2006,81/2008.

6 Fa spicco in materia il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della Regione Lombardia ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010.

© Wolters Kluwer Italia

- "**molestie**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo,
- **molestie sessuali**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

## 2. L'Italia vista dall'OIL e da Eurofound

Qual è l'immagine dell'Italia fotografata dall'OIL nel Rapporto del 2017 "Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work" (7)? Non è un'immagine del tutto fedele ed esaustiva. Invero, il Rapporto si limita a sottolineare che:

- "la legislazione dell'Italia, al pari di quella di El Salvador e dell'Olanda, disciplina lo **stress** correlato al lavoro che comporta forme di violenza e di molestia" (8);
- "secondo la giurisprudenza italiana, la molestia è considerata un'inosservanza del datore di lavoro all'obbligo contrattuale di garantire l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti imposto dall'art. 2087 c.c. (Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 6 marzo 2006 n. 4774 (9))";
- il D.Lgs. n. 80/2015 contempla il congedo per le donne vittime di violenza;
- il contratto collettivo firmato il 7 luglio 2015 dalla FIAT con alcune organizzazioni sindacali prevede l'istituzione di una Commissione Pari Opportunità composta da membri sindacali e da rappresentanti aziendali, incaricata di prevenire ogni forma di molestia o di discriminazione connessa con la razza, il sesso (ivi compresa la molestia sessuale) o altri motivi, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità dei lavoratori".

---

7 ILO (2017) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work. Report V International Labour Conference 107th Session, 2018, (Geneva: ILO), in particolare paragrafi 64, 106, 222, 229, 292, 334.

8 Evidente il riferimento all'art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008: sul punto v. più avanti il paragrafo 11.

9 Peraltro, in questa sentenza, la Sez.Lav. della Cassazione esclude "la configurabilità nel caso di specie di una condotta aziendale protratta nel tempo caratterizzata da intenti persecutori e finalizzata all'emarginazione del lavoratore".



© Wolters Kluwer Italia

Né appare appagante la rappresentazione del quadro normativo italiano fornita da Eurofound (10):

- "la legislazione in Italia definisce solo il 'mobbing', considerato una condotta persistente che danneggia la produttività del lavoratore, nella legislazione italiana il periodo minimo di durata del mobbing è specificata (**sei mesi**)";
- "in generale le definizioni legali includono la molestia discendente, orizzontale e ascendente, il che è anche vero per la definizione italiana, pur focalizzata sulle forme discendenti";
- "non è chiaro l'impatto sui luoghi di lavoro delle leggi 38/2009 e 119/2013(11)".

## 3. La prevenzione contro le molestie e la violenza anche di natura sessuale: dall'art. 2087 c.c. al D.Lgs. n. 81/2008

A ben vedere, sotto la spinta delle norme comunitarie, è intervenuta nella nostra legislazione quella che alcuni hanno definito -magari esagerando- una rivoluzione copernicana. Fatto sta che il mondo del lavoro si prospetta ormai come un mondo su cui gravano nuovi rischi, ivi comprese le molestie e la violenza anche di natura sessuale (12). Anche se fanno riflettere proprio in rapporto all'Italia i risultati tutt'altro che rassicuranti della ricerca effettuata dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro presso le aziende dell'U.E. denominata ESENER (13).

### A) Le molestie e la violenza rientrano tra i rischi lavorativi che le nostre leggi intendono prevenire?

IL **D.Lgs. n. 81/2008** consente di dare una risposta alla domanda: le molestie e la violenza rientrano tra i rischi lavorativi che le nostre leggi intendono prevenire?

---

10 Eurofound (2015), Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, Dublin.

11 La legge n. 38/2009 ha introdotto il reato di stalking, mentre la legge n. 119/2013 contiene, in particolare, disposizioni per il contrasto della violenza di genere".

12 Circa il congedo per le donne vittime di violenza di genere v. art. 24, D.Lgs. n.80/2015.

13 EU-OSHA, Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in Europa: risultati della seconda indagine europea fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER-2), 15/02/2018; Rischi per la sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro: un'analisi congiunta di tre indagini di ampia portata, 25/05/2017. Quanto alle "Molestie e ricatti sessuali sul lavoro (anni 2015-2016)" nel nostro Paese v. il Report Istat 13 febbraio 2018.

© Wolters Kluwer Italia

Prendiamo le mosse dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008: "il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio"(14).
Del pari eloquente è il concetto di "salute" dettato dall'art. 2, comma 1, lettera o), D.Lgs. n. 81/2008: "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".
Illuminante è poi l'art. 2, comma 1, lettera n), D.Lgs. n. 81/2008, il quale definisce la "prevenzione" come "il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno". Una norma che assorbe e valorizza quell'obbligo generale introdotto già dall'art. 2087 c.c. e diventato un filo conduttore della giurisprudenza, al punto di richiamare l'attenzione degli esperti del BIT nel corso dell'attuale dibattito sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro (15):

***Cass. pen., 9 febbraio 2018, n. 6505***
*"L'art. 2087 c.c., pur non contenendo precetti specifici come quelli rinvenibili nelle leggi organiche per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, non si risolve in una mera norma di principio, ma deve considerarsi inserita a pieno titolo nella legislazione antinfortunistica, di cui costituisce norma di chiusura, che impone al datore di lavoro precisi obblighi di garanzia e protezione"(16).*

***Cass., Sez. Lav., 19 febbraio 2016, n. 3306***

***Cass., Sez. Lav., 18 febbraio 2016, n. 3212***
*La Sez. Lav. sottolinea la "estensione dell'obbligo dell'imprenditore di tutela dell'integrità fisiopsichica dei dipendenti all'adozione e al mantenimento, non solo di misure di tipo igienico-sanitario o antinfortunistico, ma anche di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione di detta integrità nell'ambiente od in costanza di lavoro in relazione ad attività anche non collegate direttamente allo stesso come le aggressioni conseguenti all'attività criminosa di terzi", "giustificandosi l'interpretazione estensiva dell'art. 2087 c.c. alla stregua sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute (art. 32 Cost.), sia dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.), cui deve ispirarsi anche lo svolgimento del rapporto di lavoro".*

---

14 Su questo vasto campo di applicazione v., in particolare, Cass.pen., 23 gennaio 2017, n. 3309; Cass.pen., 30 settembre 2015, n. 39363.

15 ILO (2017), cit., par. 222.

16 Circa il peso assunto dall'art. 2087 c.c. nella giurisprudenza penale v. Guariniello, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, decima edizione, Wolters Kluwer, 2018, 122 s.


© Wolters Kluwer Italia

## B) Per la giurisprudenza le molestie e la violenza sono fattori di rischio lavorativo.

Le molestie e la violenza sono fattori di rischio lavorativo. Di grande interesse è ripercorrere in argomento alcuni casi affrontati dalla giurisprudenza civile, anzitutto sotto l'aspetto delle **molestie sessuali** nel luogo di lavoro (17):

***Cass., Sez. Lav., 22 marzo 2018, n. 7097***

*"La dipendente di un Comune, nel corso del rapporto lavorativo, aveva subito una serie di comportamenti vessatori posti in essere da colleghi e superiori qualificabili come mobbing. La stessa, inoltre, aveva subito una molestia sessuale da parte di altro dipendente, autista del sindaco. In relazione a tale episodio la lavoratrice aveva sporto denuncia senza che però l'Amministrazione si fosse attivata per perseguire disciplinarmente il dipendente e per prevenire il compimento di ulteriori condotte dello stesso carattere". La Sez. Lav. conferma la condanna sia del Comune al risarcimento dei danni in favore della dipendente, sia del dipendente autista al pagamento allo stesso Comune del 60 % delle somme già riconosciute come dovute alla dipendente in forza della sentenza di primo grado. Osserva, anzitutto, che "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 altro 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 del lavoratore oggetto della lesione, ha diritto a 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 Pubblica Amministrazione di cui all'art. 97 della Costituzione, che devono conformare non solo lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche i rapporti tra i dipendenti pubblici sul luogo di lavoro". Rileva poi che, mentre la sentenza di primo grado aveva liquidato a favore della dipendente soltanto il danno biologico, la corte d'appello aveva liquidato "il danno attinente unicamente alle sofferenze morali ed alla lesione della dignità subite dalla lavoratrice a causa delle molestie sessuali e della*

17 V. anche Cass., Sez. Lav., 18 aprile 2000, n. 5049 (dipendente con la qualifica di quadro licenziato in tronco con l'accusa di aver ripetutamente sottoposto un'altra dipendente ad attenzioni sentimentali e sessuali, sottoponendola anche a trasferimenti di ufficio e di mansioni al fine di ottenere da lei l'accettazione del corteggiamento; Cass., Sez. Lav., 8 gennaio 2000, n. 143 (licenziamento di lavoratrice per accuse diffamatorie nei confronti del capo del personale di insistenti attenzioni di natura extraprofessionale); Cass. 10 marzo 1995, n. 7768 ("tre lavoratrici costrette a dimettersi per essere state oggetto, durante l'orario di lavoro, di molestie sessuali e di veri e propri atti di libidine violenti da parte del datore di lavoro").

© Wolters Kluwer Italia

*violazione da parte del datore di lavoro dei doveri di protezione imposti dall'art. 2087 c.c., danno non patrimoniale liquidato secondo un criterio equitativo".*

***Cass., Sez. Lav., 15 novembre 2016, n. 23286***

*"Il Tribunale dichiara nullo il licenziamento intimato dal legale rappresentante di una s.r.l. a una dipendente perché discriminatorio e determinato da motivo illecito determinante (ritorsione dovuta al rifiuto della lavoratrice di sottostare a molestie sessuali)", e, quindi, "ordina la reintegrazione nel posto di lavoro della lavoratrice e condanna la parte datoriale a risarcirle i danni e a pagarle le differenze retributive derivanti dalla riqualificazione del rapporto di lavoro". "Analoghe statuizioni erano adottate - salvo che per il licenziamento - in favore di altra ex dipendente della predetta società, dimessasi per sottrarsi alle molestie sessuali del datore di lavoro. Inoltre, condannava la parte datoriale al risarcimento dei danni in favore dell'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione, anch'esso parte nel giudizio". La Sez. Lav. premette che "l'equiparazione fra discriminazioni di genere e molestie sessuali si rinviene, oltre che nell'art. 26, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006, anche nella nozione di molestie sessuali contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. d), che a sua volta riprende ed estende il concetto di molestia come discriminazione già contenuto nell'art. 2, comma 3, della Direttiva 2000/78/CE". Prende atto che si è ravvisata "la prova presuntiva delle molestie sessuali ai danni delle due lavoratrici sulla base di plurime deposizioni che hanno riferito di molestie in loro danno, poste in essere dal datore di lavoro subito dopo l'assunzione di giovani lavoratrici", e che "tali deposizioni sono state considerate corroborate dalla prova statistica fornita dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione, costituita da un serrato turn over tra le giovani dipendenti assunte dal datore di lavoro, che dopo un breve periodo di lavoro si dimettevano senza apparente ragione". Ne desume che "si tratta d'un quadro complessivo che correttamente i giudici di merito hanno ritenuto tale da imporre quell'inversione dell'onere probatorio a carico del datore di lavoro (o mera attenuazione dell'onere gravante su parte attrice) prescritta dall'art. 40, D.Lgs. n. 198/2006 in ipotesi di discriminazione di sesso". Ritiene "la doverosità dell'applicazione, anche al caso di specie, della regola probatoria di cui all'art. 40 cit.":*

- *"in primo luogo si tenga presente la collocazione della generale equiparazione fra discriminazioni di genere e molestie sessuali sancita nel summenzionato art. 26, comma 2, D.Lgs. n. 198/2006, che precede la disposizione, contenuta nel successivo art. 40, concernente la ripartizione dell'onere probatorio in sede giudiziaria, senza che a tale riguardo il legislatore abbia ritenuto di dover limitare, ridimensionare o diversamente puntualizzare l'equiparazione precedente";*
- *"in secondo, si consideri l'art. 19 della Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006, in base al quale, sempre in tema di onere della prova, 'gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione*


© Wolters Kluwer Italia

*del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta. Il paragrafo 1 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole alla parte attrice".*

*"E ancora: nella sentenza 17 luglio 2008, C-303/06, Coleman, la Corte di Giustizia statuisce che, poiché le molestie (in generale) sono una forma di discriminazione già ai sensi dell'art. 2, n. 1, della Direttiva 2000/78/CE, ad esse sono applicabili le stesse disposizioni in tema di onere della prova, nel senso che, ove risultino fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incombe alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del divieto di discriminazione, fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici. E' pur vero che la cit. sentenza Coleman riguardava una discriminazione a causa di disabilità. Tuttavia appare chiaro quale sia l'orientamento giurisprudenziale della Corte di Giustizia in un'altra ipotesi (molestie ai danni di disabile) di tertium comparationis integrato da un trattamento differenziale meramente negativo (mancanza di analoghe molestie ai danni dei non disabili). La doverosità d'una esegesi conforme alla normativa eurounitaria come interpretata dalla Corte di Giustizia impone di ritenere estesa l'equiparazione delle molestie sessuali alle discriminazioni di genere anche in ordine alla ripartizione dell'onere probatorio" (18).*

***Cass., Sez. Lav., 19 maggio 2010, n. 12318***

*Una s.p.a. fu condannata al risarcimento dei danni biologico, morale ed esistenziale sofferti da una ex-dipendente a seguito delle molestie sessuali subite dal legale rappresentante della società. La Sez. Lav. considera le dichiarazioni rese dalla ex-dipendente "attendibili anche e soprattutto alla stregua dei riscontri probatori costituiti da testimonianze che avevano riferito di ripetuti comportamenti di molestie sessuali posti in essere dal datore di lavoro nei confronti di altre lavoratrici, valutati come univocamente significativi della veridicità delle denunce della ex-dipendente (così correttamente utilizzando, come prove, presunzioni semplici, risalendo da fatti noti ad un fatto ignoto da provare, come consentito dagli artt. 2727 e ss. c.c. e non mere presumptiones de presunto)". Inoltre, afferma che "la corte d'appello correttamente, accertando la lievità del danno biologico ma anche la particolare gravità ed odiosità del comportamento lesivo e quindi la sua notevole capacità di offendere i beni personali costituzionalmente protetti indicati come lesi dalla lavoratrice, ha proceduto ad una liquidazione equitativa del danno non patrimoniale sulla base di criteri che alludono esplicitamente, in particolare, per ciò che riguarda il c.d. danno morale da reato, alla menzionata odiosità della condotta lesiva, indotta soprattutto*

18 In argomento v. anche Cass., Sez. Lav., 5 giugno 2013, n. 14206.

© Wolters Kluwer Italia

*dallo stato di soggezione economica della vittima e per la parte concernente il c.d. danno esistenziale, al clima di intimidazione creato nell'ambiente lavorativo dal comportamento del datore di lavoro e al peggioramento delle relazioni interne al nucleo familiare della lavoratrice in conseguenza di esso".*

***Cass., Sez. Lav., 18 settembre 2009, n. 20272***

*La Sez. Lav. respinge il ricorso presentato da un dipendente licenziato per ripetuti atti di molestia sessuale nei confronti di una collega di lavoro: "Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c., sicché deve ritenersi legittimo il licenziamento irrogato al dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare ed avendo il datore di lavoro in ogni caso l'obbligo di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, provvedimenti tra i quali può certamente ricomprendersi anche il licenziamento dell'autore delle molestie sessuali minando un tale illecito disciplinare fortemente l'elemento fiduciario che é alla base del rapporto di lavoro e rendendo dunque proporzionata la sanzione del licenziamento in tronco dell'autore di una tale violazione. Nel caso di specie, sussiste proporzione tra sanzione disciplinare applicata e mancanza commessa, avuto riguardo a tutti gli aspetti del caso concreto e tenuto conto che le molestie sessuali sono siate compiute durante l'orario di lavoro, nel corso del turno di notte, da un lavoratore sovraordinato (capo squadra), provocando nella vittima una profonda lacerazione dello stato psico-fisico con ripercussioni anche in ambito familiare. Il fenomeno del c.d. mobbing verticale si configura come obbligo del datore di lavoro di rispettare la personalità del suo lavoratore, evitando ogni comportamento che, pur formalmente corretto, possa risolversi in una forma di pressione, di accerchiamento, sì che il lavoratore possa avvertire questa sorta di presenza costante, il fiato sul collo, la consapevolezza che ogni manifestazione della sua personalità non gradita al datore possa comportare conseguenze pregiudizievoli sul piano del rapporto contrattuale; in definitiva nel rapporto lavorativo è vietato ogni comportamento nell'ambito aziendale che realizzi una compromissione della personalità del lavoratore, posto che quest'ultima deve rimanere estranea alla prestazione e non è versata, in tutte le sue componenti (come da qualche parte oggi si pretende), nel sinallagma, ma mantiene la sua destinazione al patrimonio individuale. Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.: deve ritenersi, pertanto, legittimo il licenziamento irrogato al 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*


© Wolters Kluwer Italia

*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 c.c., di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, provvedimenti tra i quali può certamente ricomprendersi anche l'eventuale licenziamento dell'autore delle molestie sessuali Orientamento che qui si ribadisce fermamente in contrasto con le opinioni di parte della dottrina secondo le quali esula dall'illecito la mera insofferenza soggettiva del lavoratore sulla base della sensibilità media dell'uomo comune, o enfaticamente, l'azienda non può diventare una casa di cura per lavoratori che sono o si atteggiano come delicati cristalli il cui richiamo a pretesi parametri palesemente generici o ad argomentazioni pseudo- ironiche dimostra che il tentativo di sfuggire al punto nodale della questione non fa che avvalorare l'esattezza della conclusione alla quale è pervenuta da tempo questa Corte (non è dubbio che le molestie sessuali, poste in essere dal datore di lavoro o da suoi stretti collaboratori nei confronti dei lavoratori soggetti al rispettivo potere gerarchico, costituiscono uno dei comportamenti più detestabili fra quelli che possono ledere la personalità morale e, come conseguenza, l'integrita psico-fisica dei prestatori d'opera subordinati) . L'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. non è limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma -come si evince da una interpretazione della norma in aderenza a principi costituzionali e comunitari implica anche il divieto di qual- siasi comportamento lesivo dell'integrità psico-fisica dei dipendenti qualunque ne siano la natura e l'oggetto e, quindi, anche nel caso in cui siano posti in essere atti integranti molestie sessuali nei confronti dei lavoratori, in conformità, altresì, alla raccomandazione 92/131 CEE 27 novembre 1991, sanzionante, all'art. 1, che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, è inammissibile se è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce ... e se crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante".*

***Cass., Sez. Lav., 2 maggio 2005, n. 9068***

*In seguito alla contestazione di molestie sessuali nei confronti del personale femminile addetto alla tessitura di una società per azioni, la s.p.a. rinnova il licenziamento per motivi disciplinari di un suo lavoratore addetto alle pulizie dei locali dei servizi. Solo che la corte d'appello ritiene che "le molestie e gli addebiti di tipo esibizionistico compiuti dal lavoratore non meritassero il provvedimento adottato, perché sebbene quelli nei confronti di due lavoratrici fossero riprovevoli, tuttavia non erano tali da giustificare la sua espulsione": "in particolare, l'episodio riferibile a una lavoratrice che indossando pantaloni, s'era improvvisamente trovata fra le gambe una canna d'aria compressa, manovrata dal dipendente licenziato, e di esserne stata colpita, senza che il gesto fosse stato accompagnato da scambi di battute per mancanza di confidenza fra i due; è apparso alla corte d'appello privo di una chiara connotazione sessuale"; d'altra parte, quello riferibile ad altra lavoratrice*

© Wolters Kluwer Italia

*('una pacca sul sedere ridendo'), limitato ad uno solo episodio, è stato ridimensionato al 'fare scherzoso' assunto dal dipendente licenziato". La Sez. Lav, "fermo restando il giudizio, espresso dalla corte d'appello, d'inadeguatezza di questi due episodi rispetto all'applicazione espulsiva del licenziamento, di cui, peraltro, ha opportunamente segnalato la convenienza d'una sanzione, indipendentemente dalla loro valenza sessuale", reputa necessario il loro approfondimento da parte del giudice di rinvio, per dare un giudizio complessivo d'insieme.*

## C) L'intervento giurisprudenziale a proposito della violenza sul luogo di lavoro.

Quanto mai diffuso è l'intervento giurisprudenziale a proposito della **violenza** sul luogo di lavoro:

***Cass., Sez. Lav., 12 giugno 2017, n. 14566***
*La sentenza annulla la sentenza della corte d'appello che nega il risarcimento del danno subito da un infermiere di un'azienda ospedaliera vittima di aggressione presso il pronto soccorso.*

***Cass., Sez. Lav., 22 febbraio 2016, n. 3424***
*La sentenza conferma la condanna al risarcimento del danno della società datrice di lavoro per la malattia psichica subita dal direttore di un ufficio postale rimasto due volte in balia di rapinatori armati.*

***Cass., Sez. Lav., 19 febbraio 2016, n. 3303***
*La sentenza conferma la condanna della società datrice di lavoro al risarcimento del danno biologico e morale subito dal direttore di un ufficio postale sprovvisto di adeguate protezioni a seguito di infarto miocardico acuto ricondotto a più rapine.*

***Cass., Sez.Lav.,18 febbraio 2016, n. 3212***
*La sentenza conferma la condanna della società datrice di lavoro al risarcimento del danno biologico e morale subito da una dipendente coinvolta nella rapina a mano armata in un ufficio postale e affetta da un disturbo post-traumatico da stress.*

***Cass., Sez. Lav., 5 gennaio 2016, n. 34***
*La sentenza conferma la condanna al risarcimento del danno di una società autostradale per l'infarto al miocardio e la conseguente patologia cardiaca sofferta a seguito di rapina da un casellante addetto all'esazione del pedaggio.*

La seguente sentenza (19) in particolare fu memorabile sotto il profilo penale:

---

19 In *ISL*, 2007, 3, 153. V. già prima Cass.pen., 7 marzo 1990, in Guariniello, *Sicurezza del lavoro e Corte di Cassazione*, 1994, Ipsoa, 109.


© Wolters Kluwer Italia

***Cass. Pen., 29 settembre 2006, n. 32286***

*Il legale rappresentante di un istituto di vigilanza è dichiarato colpevole del reato di omicidio colposo, in quanto una dipendente guardia giurata addetta al servizio antirapina innanzi una banca era stata colpita mortalmente con arma da fuoco da malviventi che avevano preso d'assalto l'istituto di credito. La colpa addebitatagli fu la violazione degli obblighi contemplati dall'art. 2087 c.c. e dall'art. 9 dei Regolamento di servizio degli istituti di vigilanza privata operanti in zona emesso dal Questore, per aver omesso di fornire alla guardia giurata un giubbotto antiproiettile, così esponendola "ad una oggettiva situazione di rischio per l'incolumità".*

*Nel confermare la sentenza di condanna, la Sez. IV, anzitutto, pone in risalto "l'applicabilità dell'art. 2087 c.c., anche in presenza di discipline speciali (nella fattispecie, il regolamento di servizio emanato dal Questore e, in precedenza, lo statuto approvato dal Questore, nel cui ambito si era accordata la preferenza agli strumenti di difesa attiva), sul rilievo che incombe al datore di lavoro l'obbligo di assicurare al lavoratore lo svolgimento della propria attività in condizioni di sicurezza per la sua integrità psico-fisica, e non solo il rispetto delle prescrizioni previste dalle norme di legge o regolamenti, soprattutto tenuto conto che le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa esponevano la guardia giurata ad un rischio molto concreto di dover fronteggiare l'azione di malviventi". Precisa che, "in forza della disposizione generale di cui all'art. 2087 c.c. e di quelle specifiche previste dalla normativa antinfortunistica, il datore di lavoro è costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi agli obblighi di tutela, l'evento lesivo correttamente gli viene imputato in forza del meccanismo reattivo previsto dall'art. 40, comma 2, c.p.". Ne desume che "il datore di lavoro ha il dovere di accertarsi del rispetto dei presidi antinfortunistici e del fatto che il lavoratore possa prestare la propria opera in condizioni di sicurezza, vigilando altresì a che le condizioni di sicurezza siano mantenute per tutto il tempo in cui è prestata l'opera", e che "il datore di lavoro deve sempre attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, assicurando anche l'adozione da parte dei dipendenti delle doverose misure tecniche ed organizzativo per ridurre di minimo i rischi connessi all'attività lavorativa: tale obbligo dovendolo ricondurre, oltre che alle disposizioni specifiche, proprio, più generalmente, al disposto dell'art. 2087 c.c., in forza dei quale il datore di lavoro è comunque costituito garante dell'incolumità fisica e della salvaguardia della personalità morale dei prestatori di lavoro, con l'ovvia conseguenza che, ove egli non ottemperi all'obbligo di tutela, l'evento lesivo correttamente gli viene imputato in forza dei meccanismo previsto dall'articolo 40, comma 2, c.p.". Aggiunge che "tale obbligo comportamentale, che è conseguenza immediata e diretta della 'posizione di garanzia' che il datore di lavoro assume nei confronti del lavoratore, in relazione all'obbligo di garantire condizioni di lavoro quanto più possibili sicure, è di tale spessore che non potrebbe neppure escludersi una responsabilità colposa dei datore di lavoro allorquando questi tali condizioni non abbia assicurato, pur formalmente rispettando le norme tecniche, eventualmente dettate in*

© Wolters Kluwer Italia

*materia dal competente organo amministrativo, in quanto, al di là dell'obbligo di rispettare le suddette prescrizioni specificamente volte a prevenire situazioni di pericolo o di danno, sussiste pur sempre quello di agire in ogni caso con la diligenza, la prudenza e l'accortezza necessarie ad evitare che dalla propria attività derivi un nocumento a terzi". In questo quadro normativo, ravvisa la colpa, e il conseguente nesso eziologico con l'evento dannoso, del datore di lavoro nel non aver questi fornito il giubbotto antiproiettile alla guardia giurata, ponendo le condizioni dell'evento letale derivatone". Reputa irrilevante "la circostanza che l'imputato deduca di essersi attivato tempestivamente per fornire i giubbotti antiproiettile, ma di non averlo potuto fare per la indicata ridotta disponibilità di questi", in quanto "un'eventuale indisponibilità dello strumentario di sicurezza, dipendente da qualsiasi causa, non può assurgere ad esimente, per l'ovvia e stringente considerazione che Il diritto alla salute (qui del lavoratore) è un diritto fondamentale dell'individuo (art. 32 della Costituzione) che non può ammettere eccezioni". Chiarisce ancora che, "in tema di reati colposi derivanti da infortunio sul lavoro, per la configurabilità dell'aggravante speciale (qui, quella prevista dall'art. 589 cpv. c.p.) non occorre che sia integrata la violazione di norme specifiche dettate per prevenire infortuni sul lavoro, giacché, per l'addebito di colpa specifica, è sufficiente che l'evento dannoso si sia verificato a causa della violazione del disposto dell'art. 2087 c.c., che fa carico all'imprenditore di 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 lavoratori".*

Si tratta di principi che ritroviamo in:

***Cass., Sez. Lav., 9 maggio 2011, n. 10097***

*"Risponde di omicidio colposo il responsabile di una polizia o istituto di vigilanza privata che consente a un dipendente di esercitare funzioni di sorveglianza in una banca senza essere munito di giubbotto anti-proiettile, qualora il detto dipendente rimanga ucciso a seguito di uno scontro a fuoco con rapinatori, poiché il datore di lavoro è responsabile degli infortuni occorsi ai dipendenti non solo per violazione degli obblighi imposti in via preventiva dall'art. 2087 c.c. secondo cui deve predisporre cautele adeguate, secondo la comune prudenza e la normativa tecnica di settore, a proteggerli in concreto dai rischi connessi allo specifico tipo d'attività esercitata, ma deve anche disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione a loro disposizione dall' inizio alla fine del servizio, ed anche nella zona circostante il luogo di lavoro, se ugualmente pericolosa, poiché le prescrizioni dirette a tutelare il lavoratore sono volte anche a prevenire gli effetti derivanti da suoi comportamenti disattenti, imperiti, negligenti o imprudenti, a meno che sia provata l'assoluta abnormità, atipicità ed eccezionalità del suo comportamento" (20).*

20 V. pure Cass., Sez. Lav., 3 luglio 2008, n. 18376.



© Wolters Kluwer Italia

## D) La Legge n. 205/2017 di Bilancio 2018

È significativo che la **Legge n. 205/2017 di Bilancio 2018** si preoccupi di stabilire nell'art. 1, comma 220:

> "Alle **cooperative sociali** di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, decorrenti dal 1° gennaio 2018 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2018, delle donne vittime di violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio, di cui all'art. 5-bis del D.L. 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, è attribuito, per un periodo massimo di trentasei mesi, un **contributo** entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute relativamente alle suddette lavoratrici assunte. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'interno, sono stabiliti i criteri di assegnazione e di ripartizione delle risorse di cui al periodo precedente.

Ancora, la stessa Legge n. 205/2017 si richiama proprio all'art. 2087 c.c., in quell'art. 1, comma 218, che nell'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2016 aggiunge un comma 3-*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 princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza".

Inoltre, l'art. 1, comma 218, Legge n. 205/2017 aggiunge nell'art. 26 D.Lgs. n. 198/2006 un comma 3-bis:

> "La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo **non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di la-**

© Wolters Kluwer Italia

**voro,** determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia".

## 4. La valutazione dei rischi molestie e violenza

Svolte queste premesse basilari, diventa più agevole dipanare il discorso sulla prevenzione contro le molestie e la violenza, e percorrere l'itinerario tracciato dal D.Lgs. n. 81/2008. È un itinerario che prende avvio da quell'atto fondamentale che consiste nella valutazione dei rischi. E proprio sotto questo profilo occorre mettere a fuoco alcune peculiarità di tale obbligo. Anzitutto, per quanto concerne l'oggetto della valutazione.

**A) Devono essere valutati "tutti" i rischi. Ci si chiede se devono essere valutati tutti i rischi causati dal lavoro ovvero tutti i rischi durante il lavoro.**

Dagli artt. 17, comma 1, lettera a), e 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008 desumiamo che debbono essere valutati "tutti" i rischi. Ci chiediamo, peraltro, se debbano essere valutati tutti i rischi causati dal lavoro ovvero tutti i rischi durante il lavoro? A dare la risposta è l'art. 28, comma 2, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008, ove si usa l'espressione "tutti i rischi per la sicurezza e la salute **durante** l'attività lavorativa". Un'espressione altamente significativa, in quanto fa intendere che **debbono essere valutati tutti i rischi che si profilano, non necessariamente a causa dell'attività lavorativa, bensì durante l'attività lavorativa: come appunto le molestie e la violenza.**

Proprio quel "durante" induce a condividere la linea interpretativa accolta dalla Commissione per gli Interpelli in un Interpello di fondamentale rilievo nell'economia dell'analisi qui condotta. Il quesito è "se nell'obbligo giuridico in capo al datore di lavoro della valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), così come disciplinato dagli artt. 15, 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008 sia ricompresa anche la valutazione della situazione ambientale e di sicurezza intesa anche come security, in particolare in paesi esteri ma non solo, legata a titolo esemplificativo ma non esaustivo ad eventi di natura geo politica, atti criminali di terzi, belligeranza


© Wolters Kluwer Italia

e più in generale di tutti quei fattori potenzialmente pericolosi per l'integrità psicofisica dagli equipaggi nei luoghi (tipicamente aeroporti, alberghi, percorso da e per gli stessi e loro immediate vicinanze) dove il personale navigante si trovi ad operare/alloggiare quando comandati in servizio".

Questa la convincente risposta data nell'**Interpello n. 11 del 25 ottobre 2016**:

> "Al riguardo va premesso che, al fine di assicurare la tutela della salute e della sicurezza come fondamentali diritti dell'individuo, l'art. 2087 del codice civile fa obbligo al datore di lavoro di 'adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, le esperienze e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", principio ribadito nell'art. 18, comma 1, lett. z), del D.Lgs. n. 81/2008. In particolare, l'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 prevede, per il datore di lavoro, l'obbligo di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari ed adottare, conseguentemente, le misure di prevenzione e protezione che reputi idonee allo scopo.
>
> Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni. Sulla base di quanto espresso in premessa, la Commissione ritiene che **il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi compresi i potenziali e peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta,** quali a titolo esemplificativo, i cosiddetti «rischi generici aggravati», legati alla situazione geopolitica del Paese **(es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie** del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta.

Utile è in argomento anche il **distinguo tra "occasione di lavoro" e "causa di lavoro"** nella giurisprudenza civile attinente all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro. Leggiamo:

***Cass., Sez. Lav., 20 luglio 2017, n. 17917***

*"L'art. 2 D.P.R. n. 1124/1965 copre tutti i casi di infortunio avvenuto per causa violenta "in occasione di lavoro" che cagionino un'inabilita al lavoro superiore a tre giorni; e secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale nella nozione di occasione di lavoro rientrano tutti i fatti, anche straordinari ed imprevedibili, inerenti all'ambiente, alle macchine, alle persone, al comportamento dello stesso lavoratore, purché attinenti alle condizioni di svolgimento della prestazione, ivi compresi gli spostamenti spaziali funzionali allo svolgimento della prestazione, con l'unico limite del rischio elettivo. Si dice perciò che per l'art. 2 debba esistere un rapporto di 'occasionalità necessaria' tra lavoro e infortunio; un nesso cioè di natura*

© Wolters Kluwer Italia

*funzionale, che abbia un rapporto con le incombenze alle quali il lavoratore è adibito: come hanno avuto modo di ribadire di recente le Sez. Unite di questa Corte con la sentenza n. 17685 del 7 settembre 2015, analizzando la fattispecie dell'infortunio cagionato dal* ***fatto doloso del terzo****. La quale va pure essa calata all'interno del concetto generale di occasione. Si evince infatti dalla stessa pronuncia delle SU cit. che anche il fatto doloso del terzo esclude l'infortunio indennizzabile soltanto se la finalità del fatto è estranea al lavoro; mentre non la esclude se esso mantiene un collegamento funzionale con l'attività di lavoro; ed a prescindere da qualsiasi coincidenza cronologica e topografica. Perciò la tutela rimane se c'è un aggravamento della strada (malfamata e necessaria); rimane nell'aggressione, subita lungo l'iter, ricollegabile alla funzione svolta (es. il portavalori rapinato); la tutela va garantita anche nella rapina subita dal lavoratore in itinere e allo scopo di sottrargli il mezzo privato adoperato (motoveicolo); così individuandosi il collegamento con il lavoro nel possesso di un bene patrimoniale, quale strumento necessario attraverso il quale si realizzava l'iter protetto".*

***Cass., Sez. Lav., 5 gennaio 2015, n. 6***

*"L'orientamento dominante di questa Corte ricomprende nella nozione di 'occasione di lavoro' tutte le condizioni, comprese quelle ambientali e socio-economiche, in cui l'attività lavorativa si svolge e nelle quali è insito un rischio di danno per il lavoratore, indipendentemente dal fatto che tale danno provenga dall'apparato produttivo o dipenda da terzi o da fatti e situazioni proprie del lavoratore, col solo limite, in quest'ultimo caso, del c.d. rischio elettivo, ossia derivante da una scelta volontaria del lavoratore diretta a soddisfare esigenze personali. La nozione di 'occasione di lavoro' è assunta in una accezione più lata di quella di 'causa di lavoro' afferendo ad ogni fatto comunque ricollegabile al rischio specifico connesso all'attività lavorativa cui il soggetto è preposto, di modo che, ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. n. 1124/1965, l'infortunio sul lavoro non può essere circoscritto nei limiti dell'evento di esclusiva derivazione eziologica materiale dalla lavorazione specifica espletata dall'assicurato, ma va riferito ad ogni accadimento infortunistico che all'occasione di lavoro sia ascrivibile in concreto, pur se astrattamente possibile in danno di ogni comune soggetto, in quanto configurabile anche al di fuori dell'attività lavorativa tutelata ed afferente ai normali rischi della vita quotidiana privata; pertanto l'evento infortunistico verificatosi in occasione di lavoro non va considerato sotto il profilo della mera oggettività materiale dello stesso, ma deve essere esaminato in relazione a tutte le circostanze di tempo e di luogo connesse all'attività lavorativa espletata potendo in siffatto contesto particolare assumere connotati peculiari tali da qualificarlo diversamente dagli accadimenti comuni e farlo rientrare nell'ambito della previsione della normativa di tutela, con l'unico limite della sua ricollegabilità a mere esigenze personali del tutto esulanti dall'ambiente e dalla prestazione di lavoro, c.d. rischio elettivo".*


© Wolters Kluwer Italia

## B) La valutazione deve riguardare i rischi molestie e violenza ovunque l'attività lavorativa venga prestata (il caso di telelavoratori, lavoratori distaccati, lavoratori agili, crowd workers, bikers).

Non solo, però, "durante", bensì anche "ovunque". La valutazione deve riguardare i rischi molestie e violenza ovunque l'attività lavorativa venga prestata, e, quindi, anche all'esterno dei locali aziendali.
Nel richiamare l'attenzione sui rischi emergenti, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro mette in luce "che "lo sviluppo della tecnologia ha ampliato la possibilità di 'trasferire' il lavoro al di fuori dei luoghi ad esso tradizionalmente deputati e ha favorito la nascita di forme di organizzazione del lavoro del tutto nuove".
In questo alveo si collocano categorie di soggetti quali **i telelavoratori, i lavoratori distaccati, i lavoratori agili, i crowd workers, i bikers** (21).

***Cass. pen., 5 ottobre 2017, n. 45808 (22)***
*La Cass. pen. n. 45808 fornisce una chiave di lettura preziosa ai fini di una corretta applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro in rapporto ad attività svolte al di fuori dei locali aziendali. Insegna, infatti, che "i doveri di valutazione del rischio e di formazione del lavoratore gravanti sugli imputati, in quanto datori di lavoro 'mandanti' (secondo un lessico già in uso nel mondo della produzione e dei servizi) sorgono dal generale obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi presenti nei luoghi di lavoro nei quali sono chiamati ad operare i dipendenti, ovunque essi siano situati (art. 15, D.Lgs. n. 81/2008) e dal parimenti generale obbligo di formare i lavoratori, in particolare in ordine ai rischi connessi alle mansioni (art. 37, comma 1, lett. b) D.Lgs. n. 81/2008)". Spiega che "la restrittiva nozione di 'luogo di lavoro' rinvenibile nell'art. 62, D.Lgs. n. 81/2008 (a mente del quale si intendono per 'luoghi di lavoro' "i luoghi destinati ad ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro"), è posta unicamente in relazione alle disposizioni di cui al Titolo II del citato decreto". E ne desume che "**ogni tipologia di spazio** può assumere la qualità di 'luogo di lavoro', a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro" (23). Dove risulta già soddisfatta un'esigenza patrocinata dagli esperti del BIT proprio nel corso dell'attuale dibattito sulle molestie e sulla violenza nel mondo del lavoro (24).*

---

21 V. in proposito, dello scrivente, gli e-book *La tutela dei lavoratori distaccati*, 2016, Wolters Kluwer, e *La sicurezza sul lavoro agile*, 2017, Wolters Kluwer.

22 In *Dir.prat.lav.*, 2017, 43, 2643.

23 Conforme, successivamente, Cass.pen., 8 febbraio 2018, n. 6121.

24 "While a number of countries have an expanded definition of workplace, some labour laws define the concept of 'workplace' very narrowly, often limiting it to the physical place of work. As discussed

*Illuminante è un'ultima considerazione. "Ove l'insorgere del rischio fosse avvenuto in tempi successivi ad una valutazione dei rischi comunque eseguita - ma giustificatamente manchevole della considerazione dello specifico rischio - e di esso gli imputati fossero rimasti incolpevolmente all'oscuro, non potrebbe essere loro ascritto di non aver considerato un rischio che non avevano possibilità di conoscere".*

Nessun dubbio allora che un datore di lavoro non potrebbe essere chiamato a rispondere di violazioni inerenti alla salute e alla sicurezza in luoghi dei quali non sia edotto in tempo utile per la valutazione e prevenzione degli eventuali rischi ivi presenti, ma che, per altro verso, simili violazioni sono addebitabili al datore di lavoro che non si preoccupi di predeterminare i luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. Così come è indubbio che, ove versi nell'impossibilità di valutare i rischi presenti in determinati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, ovvero a seguito della effettuata valutazione dei rischi si renda conto che in uno o più di tali luoghi non risultano adottate le necessarie misure di prevenzione e protezione, il datore di lavoro non possa consentire l'esecuzione della prestazione lavorativa in tali luoghi, e debba, quindi, "rifiutarsi" di svolgere tali attività in condizioni di evidente carenza di sufficiente sicurezza (25).

## C) Il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi molestie e violenza "potenzialmente presenti".

"Durante" e "ovunque", ma non solo. Il datore di lavoro è tenuto a **valutare i rischi molestie e violenza "potenzialmente presenti"**, e non può, quindi, limitare la valutazione ai rischi che residuano dopo e malgrado l'attuazione delle misure di prevenzione. Come efficacemente osserva la Corte Suprema (26), "la valutazione dei rischi attiene ai rischi insiti nelle attività, non ai rischi che permangono nonostante la loro valutazione e l'adozione delle connesse misure".

---

in this report, violence and harassment can occur while commuting to and from work, at work-related social events, and via technology that blurs the line between workplaces, "domestic" places and public spaces": ILO (2017), cit., paragrafo 376.

25 Significativa in proposito Cass.pen., 22 novembre 2017, n. 53157.

26 Cass. pen., 27 marzo 2017, n. 15124, in Guariniello, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, decima edizione, Wolters Kluwer, 2018, 652.



© Wolters Kluwer Italia

## D) L'analisi dei rischi molestie e violenza non può essere generica, così come non può essere generica l'individuazione delle relative misure di prevenzione e protezione

È il caso di aggiungere che l'analisi dei rischi molestie e violenza non può essere generica, così come non può essere generica l'individuazione delle relative misure di prevenzione e protezione. Ecco l'ultimo insegnamento impartito dalla Cassazione:

***Cass. pen., 12 gennaio 2018, n. 1219***
*"Il datore di lavoro ha l'obbligo di analizzare e individuare con il* ***massimo grado di specificità****, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, avuto riguardo alla casistica concretamente verificabile in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro, e, all'esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori".*

Con un'avvertenza: che deve trattarsi di rischi ragionevolmente **prevedibili**, di rischi, quindi, che possano essere individuati "con la diligenza richiedibile al datore di lavoro" (27). A ragione, pertanto, l'Interpello n. 11 del 25 ottobre 2016 poc'anzi richiamato sottolinea che "i potenziali e peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta, quali a titolo esemplificativo, i cosiddetti «rischi generici aggravati», legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la **ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi** in correlazione all'attività lavorativa svolta". E in questo alveo si riconduce la notazione svolta da Cass., Sez. Lav., 19 febbraio 2016, n. 3306 con riguardo a un caso di rapine subite da un dipendente delle poste, ove si considera "necessario l'apprestamento di adeguati mezzi di tutela dell'integrità fisiopsichica dei lavoratori nei confronti dell'attività criminosa di terzi, nei casi in cui la prevedibilità del verificarsi di episodi di aggressione a scopo di lucro sia insita nella tipologia di attività esercitata, in ragione della movimentazione, anche contenuta, di somme di denaro, nonché delle plurime reiterazioni di rapine in un determinato arco di tempo" (28).

---

27 Sul punto v. Guariniello, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, decima edizione, Wolters Kluwer, 2018, 616 s.

28 V. anche Cass., Sez.Lav., 22 febbraio 2016, n. 3424; Cass., Sez. Lav., 20 novembre 2015, n. 23793; Cass., Sez.Lav., 13 aprile 2015, n. 7405.

© Wolters Kluwer Italia

# 5. Dalle misure di prevenzione atipiche alle misure tipizzate

In forza dell'art. 28, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008, il Documento di valutazione dei Rischi (DVR), oltre all'analisi dei rischi molestie e violenza, deve contenere l'**individuazione delle misure di prevenzione e protezione** adottate contro tali rischi.

## A) Misure "tipizzate" o "nominate" e Misure "atipiche" o "innominate".

Ma quali misure? Le fonti normative di tali misure possono essere di due ordini: le misure "tipizzate" o "nominate", e le misure "atipiche" o "innominate", le seconde, a differenza delle prime, non previste da specifiche norme, ma desumibili dall'obbligo generale di cui all'art, 2087 c.c.
È un distinguo che ritroviamo nella giurisprudenza della Cassazione civile, ad esempio in questa sentenza relativa al rischio rapina in danno di lavoratori addetti all'esazione del pedaggio in tangenziale:

***Cass., Sez. Lav., 5 gennaio 2016, n. 34***
*"La violazione dell'art. 2087 c.c. — che prevede un generale 'dovere di sicurezza' a carico del datore di lavoro e che deve essere interpretato in conformità con l'art. 32 Cost. (sulla tutela del diritto alla salute) e con l'art. 41 Cost. (secondo cui l'iniziativa economica privata non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana) — viene in considerazione con riguardo all'omissione di misure di sicurezza cosiddette 'innominate', e non in riferimento a misure di sicurezza espressamente e specificamente definite dalla legge o da altra fonte ugualmente vincolante. Rispetto a tali misure 'innominate la giurisprudenza di questa Corte, con consolidati e condivisi indirizzi, ha precisato che la prova liberatoria a carico del datore di lavoro è generalmente correlata alla quantificazione della misura della diligenza ritenuta esigibile, nella predisposizione delle indicate misure di sicurezza, imponendosi, di norma, al datore di lavoro l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che, ancorché non risultino dettati dalla legge (o altra fonte equiparata), siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, dagli standard di sicurezza normalmente osservati oppure trovino riferimento in altre fonti analoghe", tipo "strumenti volti a fornire sicurezza ai casellanti come vetri blindati, telecamere a circuito chiuso, ecc." (29).*

Collimante è, con riguardo al caso di un infermiere aggredito presso il pronto soccorso:

29 V. pure Cass., Sez.Lav., 28 febbraio 2012, n. 3033.


© Wolters Kluwer Italia

***Cass., Sez. Lav., 12 giugno 2017, n. 14566***
*"L'obbligo di prevenzione di cui all'art. 2087 c.c. impone all'imprenditore di adottare non soltanto le misure tassativamente prescritte dalla legge in relazione al tipo di attività esercitata, che rappresentano lo standard minimale fissato dal legislatore per la tutela della sicurezza del lavoratore, ma anche le altre misure richieste in concreto dalla specificità dei rischi connessi tanto all'impiego di attrezzi e macchinari, quanto all'ambiente di lavoro".*

Basilare, sul fronte penale, è l'analisi generale svolta nel **caso ThyssenKrupp** a proposito del **sapere scientifico e tecnologico** come fonte delle misure di prevenzione.

***Cass. pen., Sez. un., 18 settembre 2014, n. 38343***
*"In generale, quando si parla di cautele da approntare per fronteggiare un rischio, si fa riferimento ad un obbligo giuridico e non solo meramente morale o sociale. Peraltro, tale obbligo giuridico non sempre trova la sua fonte diretta in un assetto normativo. Il presente dell'esperienza giuridica mostra contesti di rischio oggetto di una articolata disciplina di settore: la sicurezza del lavoro e la circolazione stradale ne costituiscono gli esempi più noti. Si tratta di corpi normativi che dettano regole plurime, spesso dettagliate. Tali normative hanno importante rilievo, contribuendo significativamente a conferire determinatezza all'illecito colposo ed a concretizzare quindi, nello specifico contesto, il principio di legalità. Esse, tuttavia, non possono certamente esaurire ed attualizzare tutte le possibili prescrizioni atte a governare compiutamente rischi indicibilmente vari e complessi. L'inadeguatezza deriva da un lato dalla varietà delle situazioni di dettaglio, che non consente di pensare ad una normazione direttamente esaustiva; e dall'altro dal continuo sviluppo delle conoscenze e delle tecnologie, che rende sovente inattuali le prescrizioni codificate. Per questo la normativa cautelare ha bisogno di essere integrata dal sapere scientifico e tecnologico che reca il vero nucleo attualizzato della disciplina prevenzionistica. Per tale ragione il sistema, prevede che ciascun garante analizzi i rischi specifici connessi alla propria attività; ed adotti le conseguenti, appropriate misure cautelari, avvalendosi proprio di figure istituzionali, come il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che del sapere necessario sono istituzionalmente portatori. Correttamente si è parlato al riguardo di auto-normazione: espressione che ben esprime la necessità di un continuo auto-adeguamento delle misure di sicurezza alle condizioni delle lavorazioni. L'obbligo giuridico nascente dalla attualizzata considerazione dell'accreditato sapere scientifico e tecnologico è talmente pregnante che è sicuramente destinato a prevalere su quello eventualmente derivante da disciplina legale incompleta o non aggiornata. Occorre partire dalla considerazione che la fattispecie colposa ha necessità di essere etero-integrata non solo dalla legge, ma anche da atti di rango inferiore, per ciò che riguarda la concreta disciplina delle cautele, delle prescrizioni, degli aspetti tecnici che in vario modo*

© Wolters Kluwer Italia

*fondano il rimprovero soggettivo. La discesa della disciplina dalla sfera propriamente legale a fonti gerarchicamente inferiori che caratterizza la colpa specifica, contrariamente a quanto si potrebbe a tutta prima pensare, costituisce peculiare, ineliminabile espressione dei principi di legalità, determinatezza, tassatività . La fattispecie colposa, col suo carico di normatività diffusa, è per la sua natura fortemente vaga, attinge il suo nucleo significativo proprio attraverso le precostituite regole alle quali vanno parametrati gli obblighi di diligenza, prudenza, perizia. Tuttavia, è illusorio pensare che ogni contesto rischioso possa trovare il suo compiuto governo in regole precostituite e ben fondate, aggiornate, appaganti rispetto alle esigenze di tutela. In tali situazioni si rivela il pericolo che il giudice prima definisca le prescrizioni o l'area di rischio consentito e poi ne riscontri la possibile violazione, con una innaturale sovrapposizione di ruoli che non è sufficientemente controbilanciata dalla terzietà. Se ci si chiede dove il giudice, consumatore e non produttore di leggi scientifiche e di prescrizioni cautelari, possa rinvenire la fonte precostituita alla stregua della quale gli sia poi possibile articolare il giudizio senza surrettizie valutazioni a posteriori, la risposta può essere una sola: la scienza e la tecnologia sono le uniche fonti certe, controllabili, affidabili. Traspare, così, quale interessante rilievo abbia il sapere extra-giuridico sia come fonte delle cautele, al fine di conferire determinatezza alla fattispecie colposa, sia come guida per l'appezzamento demandato al giudice".*

## B) Una misura atipica: un codice aziendale del tipo prospettato dall'Accordo Europeo del 2007.

Nel novero delle misure **atipiche** si colloca un apposito **codice aziendale** del tipo prospettato dall'Accordo Europeo del 2007:

> "Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori è disponibile per fornire consigli e assistenza. È possibile che procedure preesistenti siano adeguate a far fronte ai problemi di molestie e violenza.
>
> Una procedura adeguata deve ispirarsi ma non limitarsi alle seguenti considerazioni:
>
> - è nell'interesse di tutte le parti agire con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata di tutti;
>
> - non vanno divulgate informazioni alle parti non implicate nel caso;
>
> - i ricorsi debbono essere esaminati e trattati senza indebiti ritardi;



© Wolters Kluwer Italia

- tutte le parti coinvolte debbono fruire di un'audizione imparziale e di un trattamento equo;

- i ricorsi debbono essere sostenuti da informazioni particolareggiate;

- non vanno tollerate false accuse, che potranno esporre gli autori a misure disciplinari;

- può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Ove siano state constatate molestie e violenza, occorre adottare misure adeguate nei confronti del/degli autore/i. Tali misure possono andare da sanzioni disciplinari al licenziamento.

La/le vittima/e deve/devono ricevere sostegno e, se del caso, essere assistita/e nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, in consultazione con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, elaborano, riesaminano e controllano tali procedure, al fine di garantirne l'efficacia nella prevenzione dei problemi e nella loro risoluzione, ove essi sorgano.

Se del caso, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate ai casi di violenza esterna".

In questo ambito sembra collocarsi una figura introdotta in alcune aziende quale quella del "peace manager". E rimane quanto mai attuale quel Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991: un codice la cui "applicazione è prevista nel settore sia pubblico che privato" e che incoraggia "i datori di lavoro a seguire le raccomandazioni in esso contenute secondo le prassi più conformi alla dimensione e alla struttura della loro organizzazione".

## 6. Misure tecniche, organizzative, procedurali

Manca, nella legislazione italiana in materia di sicurezza sul lavoro, un'apposita disciplina delle misure tecniche, organizzative, procedurali, anti-molestie e anti-violenza. Ciò non toglie che dalle norme generali del D.Lgs. n. 81/2008 si ricavino i principi e gli obblighi destinati a governare l'individuazione e la scelta di tali misure.

### A) Le misure mirate alla tutela dei lavoratori.

Occorre, anzitutto, evitare confusioni tra sicurezza dell'azienda e sicurezza dei lavoratori. Certo, possono prospettarsi misure accomunate dall'una e dall'altra finalità. E tuttavia la nostra analisi è mirata sulle misure a tutela dei lavoratori.

© Wolters Kluwer Italia

Utile, sotto questo riguardo, è la seguente sentenza:

***Corte d'Appello di Ancona, Sez. Lav., 3 novembre 2017, n. 274***

*Vediamo il caso. Nel corso di una rapina presso un ufficio postale, una dipendente subì uno shock emotivo e manifestò poi una malattia di carattere psicologico riconosciuta dall'INAIL, in quanto si vide puntare una pistola alla nuca e minacciare di possibili, future, gravi conseguenze a carico dei propri familiari da un uomo con il capo coperto da un casco da motociclista. La Corte d'Appello prende atto che "l'ufficio rapinato appartiene alla categoria 'layout', ossia uffici ad accesso libero, senza alcun filtro di sicurezza in entrata, con assoluta mancanza di barriere, ma attrezzati con i sistemi di allarme concepiti in modo tale da scoraggiare malintenzionati sia per il rischio di essere facilmente individuati, sia per la scarsa quantità di denaro trattata". Rileva che "tale tipologia di ufficio, se può, in qualche modo, apparire funzionale per la generale sicurezza in zone cittadine ad alta intensità di passeggio, dove si noterebbe l'eventuale accesso di un rapinatore, determinando, cosi, un allarme collettivo, non ha alcun potere dissuasivo in una zona come quella in cui è accaduto l'evento in discussione, dove l'ufficio è ubicato sotto i portici di un condominio, in zona periferica e non è visibile dalla strada". Nota ancora come "la circostanza secondo cui che questa tipologia di ufficio permette, di fatto, un libero accesso a chicchessia, quindi, anche a soggetti armati, rende altamente probabile il verificarsi di rapine che, sebbene provochino un danno minimo alle casse della società resistente, risultano, comunque, altamente pericolose per l'incolumità dei lavoratori, i quali, di fatto, si ritrovano sovraesposti verso ogni malintenzionato munito di arma". Ne ricava che "l'ufficio postale, al momento del verificarsi della rapina che ha visto come vittima la dipendente, era sprovvisto di qualsivoglia dispositivo di sicurezza funzionale alla protezione del personale addetto durante l'orario di servizio, tali non essendo. di certo, quelli che, al più, appaiono idonei a tutelare il patrimonio della società ma non l'incolumità dei suoi dipendenti".*

## B) Cerchia dei soggetti tutelati dalle misure anti-molestie e anti-violenza.

Un profilo di particolare rilievo attiene alla cerchia dei **soggetti tutelati** dalle misure anti-molestie e anti-violenza. Si tratta, anzitutto, di misure che mirano a tutelare i lavoratori, nell'ampia accezione stabilita dall'art. 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008 e ultimamente messa a fuoco dalla Corte Suprema:

***Cass. pen., 29 dicembre 2017, n. 57974***

*La Sez. IV osserva, "sotto il profilo generale, e sulla scia di un costante orientamento giurisprudenziale", che "la definizione di 'lavoratore', di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, fa leva sullo svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ed è definizione più ampia di quelle previste dalla normativa pregressa, che si riferivano invece al 'lavoratore subordinato' (art. 3, D.P.R. n. 547/1955) e alla*


© Wolters Kluwer Italia

*'persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro' (art. 2, comma 1, lett. a, D.Lgs. n. 626/1994)". Ne ricava che, "ai fini dell'applicazione delle norme incriminatrici previste nel decreto citato, rileva l'oggettivo espletamento di mansioni tipiche dell'impresa (anche eventualmente a titolo di favore) nel luogo deputato e su richiesta dell'imprenditore, a prescindere dal fatto che il 'lavoratore' possa o meno essere titolare di impresa artigiana ovvero lavoratore autonomo".*

Ma la tutela apprestata dal D.Lgs. n. 81/2008 si dilata ulteriormente, ove si rifletta su un principio costantemente affermato dalla giurisprudenza e destinato ad assumere un particolare risalto proprio in rapporto a rischi come la violenza e le stesse molestie. Ci riferiamo alla protezione dei terzi, siano essi, a titolo di esempio, i clienti di una banca o di un ufficio postale o di un emporio commerciale o di un'autostrada:

***Cass. pen., 14 settembre 2017, n. 41976***
*"E' stato costantemente affermato che il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza nel luogo di lavoro per tutti i soggetti che prestano la loro opera nell'impresa, senza distinguere tra lavoratori subordinati e persone estranee all'ambito imprenditoriale; che in materia di infortuni sul lavoro, l'imprenditore assume la posizione di garante della sicurezza degli impianti non solo nei confronti dei lavoratori subordinati e dei soggetti a questi equiparati, ma anche nei confronti delle persone che - pur estranee all'ambito imprenditoriale - vengano comunque ad operare nel campo funzionale dell'imprenditore medesimo ed anche nei confronti dei terzi che si trovino nell'ambiente di lavoro. Ne consegue altresì che in tema di omicidio colposo ricorre l'aggravante della violazione di norme antinfortunistiche anche quando la vittima è persona estranea all'impresa, in quanto l'imprenditore assume una posizione di garanzia in ordine alla sicurezza degli impianti non solo nei confronti dei lavoratori subordinati o dei soggetti a questi equiparati, ma altresì nei riguardi di tutti coloro che possono comunque venire a contatto o trovarsi ad operare nell'area della loro operatività".*

Questa un'applicazione sul terreno del rischio violenza:

***Cass., Sez. Lav., 20 aprile 1998, n. 4012***
*"Nel momento attuale, la diffusione dell'attività criminosa è tale da far considerare quella bancaria, nei locali cui accede il pubblico, un'attività quanto meno occasione dì rischio (per il pubblico e) per i dipendenti, stante la prevedibilità della irruzione di terzi con disegni criminosi nei locali aperti al pubblico"* (30).

30 V. anche, con riguardo alle molestie sessuali, in motivazione, Cass.pen., Sez. III, 12 luglio 2012, n. 27706, al paragrafo 8.

© Wolters Kluwer Italia

## C) Il datore di lavoro ha mano libera nella scelta delle misure da attuare?

Ci chiediamo: il datore di lavoro ha mano libera nella scelta delle misure da attuare? La risposta ce la dà il D.Lgs. n. 81/2008, e sta nel principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile (v., in particolare, artt. 15, comma 1, lettere b, c, e, g, h, i, e 18, comma 1, lettera z, D.Lgs. n. 81/2008). Un principio cardine del nostro sistema di sicurezza sul lavoro:

***Cass. pen., 12 gennaio 2018, n. 1219***
*"Il datore di lavoro ha l'obbligo di analizzare e individuare con il massimo grado di specificità, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, avuto riguardo alla casistica concretamente verificabile in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro, e, all'esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori".*

***Cass. pen., 2 febbraio 2016, n. 4325***
*"Allorquando l'imprenditore disponga di più sistemi di prevenzione di eventi dannosi, è tenuto ad adottare (salvo il caso di impossibilità) quello più idoneo a garantire un maggior livello di sicurezza: trattasi, invero, di principio cui non è possibile derogare soprattutto nei casi in cui i beni da tutelare siano costituiti dalla vita e dalla integrità fisica delle persone" (31).*

E, d'altra parte, un principio costantemente evocato con specifico riguardo al rischio violenza:

***Cass., Sez. Lav., 22 febbraio 2016, n. 3424***
*"La società non aveva provveduto a dotare l'ufficio postale di qualsivoglia dispositivo di sicurezza funzionale alla protezione del personale addetto durante l'orario di servizio, neanche dopo la prima rapina a mano armata, tali non essendo, di certo, le inferriate alle finestre ed il maggiore spessore dei muri esterni, volti ad evitare intrusioni durante la chiusura al pubblico dell'ufficio. È dovere del datore di lavoro apprestare tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa di riferimento o comunque esigibili secondo la tecnologia del momento, il che non significa che tali mezzi debbano essere certamente in grado di impedire il verificarsi di episodi criminosi a danno del dipendente, bensì che gli stessi siano idonei, secondo criteri di comune esperienza, a svolgere una funzione almeno dissuasiva e, quindi, preventiva e protettiva.*

---

31 Per un resoconto della giurisprudenza penale v. Guariniello, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, decima edizione, Wolters Kluwer, 2018, 275 s.


© Wolters Kluwer Italia

*Inoltre, se è vero che dall'art. 2087 c.c. non può evincersi la prescrizione di un obbligo assoluto di rispettare ogni cautela possibile ed innominata diretta ad evitare qualsiasi danno, con la conseguenza di ritenere automatica la responsabilità del datore di lavoro ogni qual volta si verifichi un danno, nondimeno nel caso di specie i giudici di merito hanno in concreto individuato svariati accorgimenti suggeriti dalla tecnica al giorno d'oggi disponibile al fine di prevenire il rischio di rapine, evidenziando che nessuno di essi era stato adottato presso l'ufficio postale".*

***Cass., Sez. Lav., 20 novembre 2015, n. 23793***

*"E' dovere del datore di lavoro apprestare tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa di riferimento o comunque esigibili secondo la tecnologia del momento, il che non significa che tali mezzi debbano essere certamente in grado di impedire il verificarsi di episodi criminosi a danno del dipendente, bensì che gli stessi siano idonei, secondo criteri di comune esperienza, a svolgere una funzione almeno dissuasiva e, quindi, preventiva e protettiva. Inoltre, se è vero che dall'art. 2087 c.c. non può evincersi la prescrizione di un obbligo assoluto di rispettare ogni cautela possibile ed innominata diretta ad evitare qualsiasi danno, con la conseguenza di ritenere automatica la responsabilità del datore di lavoro ogni qual volta si verifichi un danno, nondimeno nel caso di specie i giudici di merito hanno in concreto individuato svariati accorgimenti suggeriti dalla tecnica al giorno d'oggi disponibile al fine di prevenire il rischio di rapine, evidenziando che nessuno di essi era stato adottato presso l'ufficio postale. Gli unici accorgimenti contro il rischio di rapine erano costituiti da sbarre alle finestre, pareti esterne a spessore rinforzato ed istruzioni affinché il personale dell'ufficio non opponesse resistenza alcuna".*

***Cass., Sez. Lav., 13 aprile 2015, n. 7405***

*"a) Le tre successive rapine di cui il dipendente è stato vittima si sono tutte realizzate al di fuori dei locali dell'ufficio postale e, in particolare, nel momento in cui il lavoratore era intento a sollevare la saracinesca che vi dava accesso;*
*b) l'unica misura di tutela attuata dalla parte datoriale consisteva nell'essere il bancone protetto da vetri antisfondamento, mentre nessun mezzo di sicurezza rivolto all'esterno era stato concretamente realizzato ed attivato".*

***Cass., Sez. Lav., 5 marzo 2012, n. 3416***

*"La mancanza di misure di protezione, anche se non sofisticate, da intrusioni nei locali dell'ufficio postale del primo piano aveva comportato la violazione di puntuali prescrizioni della normativa regolamentare (D.M. 10 febbraio 1992 sulle misure di sicurezza da adottare presso gli uffici postali)".*

In questo quadro, ben si comprende che regole come quelle dettate in protocolli d'intesa per la prevenzione della criminalità non possono in alcun modo derogare alle norme e ai principi ispiratori del D.Lgs. n. 81/2008, e che, in caso di contrasto,

© Wolters Kluwer Italia

prevalgono norme e principi del D.Lgs. n. 81/2008. Rimane più che mai da condividere l'ammonimento dato da:

***Cass. pen., 29 settembre 2006, n. 32286***
*"L'obbligo di garantire condizioni di lavoro quanto più possibili sicure è di tale spessore che non potrebbe neppure escludersi una responsabilità colposa dei datore di lavoro allorquando questi tali condizioni non abbia assicurato, pur formalmente rispettando le norme tecniche, eventualmente dettate in materia dal competente organo amministrativo, in quanto, al di là dell'obbligo di rispettare le suddette prescrizioni specificamente volte a prevenire situazioni di pericolo o di danno, sussiste pur sempre quello di agire in ogni caso con la diligenza, la prudenza e l'accortezza necessarie ad evitare che dalla propria attività derivi un nocumento a terzi".*

Nemmeno un accordo aziendale può derogare alle norme di sicurezza:

***Cass., Sez. Lav., 20 aprile 1998, n. 4012***
*"Un accordo integrativo aziendale aveva imposto alla banca, l'obbligo di adottare tutte le misure idonee a prevenire atti criminosi nei confronti delle persone e del patrimonio aziendale, con particolare riferimento a tutte le possibilità di accesso all'interno delle strutture della banca", e stabilito che "ogni dipendenza sarà fornita da doppia porta con metal detector o di analoga misura di sicurezza, in modo tale da garantire comunque gli standard minimi di sicurezza esistenti nella piazza". "La previsione contrattuale non aveva esaurito l'obbligo della banca di tutelare i propri dipendenti, esonerandola - in tal modo - dalla responsabilità civile per il solo fatto di aver adottato l'unica misura di sicurezza tipizzata dall'accordo collettivo".*

## D) Situazione di emergenza e pericolo grave e immediato.

Resta da notare che la violenza o la molestia sul luogo di lavoro può introdurre una situazione di emergenza, ed esporre il lavoratore a un pericolo grave e immediato. Ne discende l'applicabilità delle misure prescritte al riguardo dal D.Lgs. n. 81/2008 (v., in particolare, gli artt. 18, comma 1, lettere b) e t), 37, comma 9, 43-45) (32).
Di particolare interesse, sotto il profilo inerente al diritto di resistenza del lavoratore esposto a pericolo grave e imminente, è:

***Cass., Sez. Lav., 7 novembre 2005, n. 21479***
*Il dipendente di una s.p.a. autostradale conviene in giudizio la società, chiedendo che venisse dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimatogli. Espone "di aver lavorato con mansioni di esattore presso un casello e che, avendo subito ben tre*

32 In argomento Guariniello, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, decima edizione, Wolters Kluwer, 2018, 359 s. e 773 s.


© Wolters Kluwer Italia

*rapine a mano armata durante il turno notturno, aveva chiesto inutilmente alla società datrice di lavoro l'adozione di misure idonee a garantire e tutelare la sicurezza dei lavoratori addetti al casello e, quindi, dopo avere del pari inutilmente diffidato la società, aveva comunicato di volersi astenere dal lavoro con diritto alla retribuzione, ricevendo come risposta la contestazione dell'assenza ingiustificata e l'intimazione del licenziamento". A differenza dei magistrati di merito, la Cassazione non dà torto al lavoratore: "andava valutata la natura della complessiva obbligazione incombente sul datore di lavoro e comprendente anche l'obbligo di adozione di tutte le misure di sicurezza idonee ad assicurare la tutela dell'integrità fisica del lavoratore in relazione all'organizzazione dell'azienda".*

Interessante anche il caso esaminato da:

***Cass., Sez. Lav., 20 aprile 1998, n. 4012***
*Un funzionario di banca coinvolto in tre rapine e colpito da un grave stato di malattia nervosa richiese inutilmente già dopo la seconda rapina il trasferimento ad altra sede più protetta, e solo più avanti venne trasferito, peraltro in compiti dequalificanti. Infine, fu licenziato per superamento del periodo di comporto e, comunque, per inidoneità psico-fisica a svolgere le mansioni di funzionario di banca. Nel confermare la condanna della banca al risarcimento del danno, la Cassazione ravvisa nel mancato trasferimento del funzionario prima dell'ultima rapina un "ulteriore comportamento colposo della banca, che si aggiunge, nella determinazione del pregiudizio psico-fisico del dipendente, a quello consistito nella mancata adozione delle doverose misure di sicurezza* ".

# 7. Informazione e formazione

Altre misure tipizzate dal D.Lgs. n. 81/2008 sono l'informazione e la formazione dei lavoratori alla stregua degli artt. 36 e 37, D.Lgs. n. 81/2008. Come infatti rileva l'Accordo Europeo del 2007, "una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori possono ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro". E già il **Codice di condotta** relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali **allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE** della Commissione del 27 novembre 1991 sottolinea che:

> Un mezzo importante per prevenire il verificarsi di comportamenti a connotazione sessuale e per risolvere efficacemente i problemi, qualora la molestia sessuale abbia luogo, è rappresentato da una giusta formazione in materia dei dirigenti e dei quadri. L'obiettivo di tale formazione dovrebbe consistere nell'individuare i fattori che contribuiscono a rendere un ambiente di lavoro esente da siffatti comportamenti e a sensibilizzare

© Wolters Kluwer Italia

> i partecipanti alle proprie responsabilità nell'ambito della politica del datore di lavoro e di qualsiasi problema essi possano incontrare. Inoltre, a coloro che svolgono un ruolo ufficiale nell'ambito delle procedure formali di denuncia delle molestie sessuali andrebbe impartita la formazione specialistica di cui sopra. È inoltre consigliabile includere nei programmi di avviamento e di formazione informazioni circa gli orientamenti della gestione in merito alle molestie sessuali e alle procedure adottate.

Del pari illuminanti sono le indicazioni date nel caso di una guardia giurata ferita nel corso di una rapina e rimasta invalida al 100 % e paraplegica da:

***Cass., Sez. Lav., 3 luglio 2008, n. 18376***

*"L'adozione delle misure necessarie comprende non solo il fatto direttamente ed esclusivamente riferibile al datore (ad esempio, il munire l'azienda d'un particolare impianto), bensì, ove il concreto funzionamento delle misure esiga la collaborazione del dipendente, il controllare che da parte del lavoratore questa collaborazione vi sia. In tale ipotesi, poiché il controllo presuppone che il lavoratore sia adeguatamente* ***informato e formato*** *in ordine alla necessità della collaborazione e delle conseguenze derivanti dalla relativa omissione, adottare le misure necessarie è anche informare e formare adeguatamente il dipendente in relazione a questa necessità. E quando il comportamento del dipendente è da attuarsi quotidianamente, è necessario che il datore esegua il relativo controllo con adeguata continuità. La necessità che il datore controlli l'effettiva collaborazione del dipendente nella particolare misura di sicurezza del giubbotto, esclude che, nel caso in esame, il mero affidamento del giubbotto al dipendente costituisse piena osservanza delle misure necessarie alla tutela del lavoratore. Ciò è a dirsi anche per la necessità che il controllo sia effettuato con adeguata continuità".*

Un insegnamento, questo, che si inserisce coerentemente nel quadro dei principi che nel D.Lgs. n. 81/2008 ispirano un adempimento basilare quale la formazione dei lavoratori.

Per decenni è stato usuale sostenere che il lavoratore sarebbe un mero creditore di sicurezza. Questa affermazione deve ormai essere riesaminata. L'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008 prevede, infatti, che "ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni".

Se ne desume "un nuovo principio": "la trasformazione del lavoratore da semplice creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro a suo compartecipe nell'applicazione del dovere di fare sicurezza, nel senso che il lavoratore diventa garante, oltre che della propria sicurezza, anche di quella dei propri compagni di lavoro o di altre persone presenti, quando si trovi nella condizione, in ragione di


© Wolters Kluwer Italia

una posizione di maggiore esperienza lavorativa, di intervenire onde rimuovere le possibili cause di infortuni sul lavoro" (33).
Il fatto è, però, che occorre leggere integralmente l'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008: "Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro". Una norma, questa, da coordinare con un'altra disposizione tanto fondamentale quanto non di rado trascurata: il datore di lavoro e i dirigenti devono, "nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza". Si tratta –osserva acutamente la Corte Suprema- "di previsione che guarda in primo luogo alla assegnazione delle mansioni in via preventiva e generale, ma alla quale non sfugge anche la quotidiana replica del conferimento di compiti al lavoratore da parte del datore di lavoro", con "diverse ipotizzabili modalità di adempimento degli obblighi", ma con il "comune obiettivo di assicurare che il lavoratore sia in condizioni che permettano lo svolgimento in sicurezza dell'attività lavorativa" (34). E l'obiettivo è l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica: certo l'idoneità sanitaria, ma altresì l'idoneità formativa.
Ne desumiamo che, in tanto il lavoratore si trasforma da mero creditore a debitore di sicurezza anti-molestie e anti-violenza, in quanto venga formato. E, si badi, effettivamente formato, nel rispetto di un principio che percorre ormai sistematicamente la giurisprudenza: "Il compito del datore di lavoro, o del dirigente cui spetta la sicurezza del lavoro, è molteplice e articolato, e va dalla istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e dalla necessità di adottare certe misure di sicurezza, alla predisposizione di queste misure, al controllo continuo, pressante, per imporre che i lavoratori vi si adeguino e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle. Il responsabile della sicurezza, sia egli o meno l'imprenditore, deve avere la cultura e la *forma mentis* del garante del bene costituzionalmente rilevante costituito dalla integrità del lavoratore ed ha perciò il preciso dovere non di limitarsi a assolvere formalmente il compito di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare 'sino alla pedanteria', che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro" (35).
Un'impresa virtuosa, un'impresa intelligente, un'impresa lungimirante, sa trasformare i propri lavoratori da meri creditori in debitori di sicurezza, e, a questo fine, organizzare e documentare la verifica dell'apprendimento: sia prima, sia dopo, l'ammissione all'attività. Anche al riguardo una traccia eloquente è offerta dal **Co-**

33 Così, per prima, Cass. 1° settembre 2014, n. 36452. V., successivamente, per tutte, Cass. 2 agosto 2017, n. 38521.

34 Preziosa rimane al riguardo Cass. 17 settembre 2013, n. 38129.

35 Così, per tutte, Cass. 23 settembre 2016, n. 39483.

© Wolters Kluwer Italia

**dice di condotta** relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali **allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE** della Commissione del 27 novembre 1991:

> "I lavoratori svolgono un ruolo decisivo nel contribuire a creare un clima di lavoro in cui la molestia sessuale sia inaccettabile. Possono infatti contribuire a prevenire il verificarsi di tali molestie creando la consapevolezza e sensibilità nei confronti del problema e assicurandosi che le norme comportamentali per quanto riguarda se stessi e i colleghi non causino alcuna violazione della loro dignità.
>
> I dipendenti possono contribuire notevolmente a scoraggiare atti di questo genere mettendo in chiaro l'inaccettabilità di siffatti comportamenti e sostenendo quei colleghi che ne sono vittime e che intendono sporgere denuncia. I lavoratori che sono a loro volta oggetto di molestie, laddove possibile, dovrebbero convincere il loro persecutore che il suo comportamento è indesiderato ed inammissibile. Alle volte può bastare a por fine a un tale comportamento la presa di coscienza del molestatore dell'insostenibilità del suo atteggiamento. Qualora egli persista, i dipendenti dovranno informarne la gestione e/o il loro rappresentante attraverso i giusti canali e richiedere un'adeguata assistenza per por fine a tali abusi, per via informale o formale".

Né va trascurato -più che mai dall'angolo visuale dei rischi molestie e violenza- che l'art. 37, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008 prevede che, a cura del datore di lavoro, ricevano un'adeguata e specifica formazione anche dirigenti e preposti (36): vuoi dirigenti e preposti di diritto, vuoi dirigenti e preposti di fatto, non importa se adibiti o no a specifici compiti prevenzionistici.

## 8. La vigilanza

Di grande rilievo sul fronte dei rischi molestie e violenza anche di natura sessuale è l'obbligo di vigilanza sui lavoratori previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 a carico del datore di lavoro e dei dirigenti negli artt. 18, comma 1, lettera f), e 18, comma 3-*bis*, e a carico dei preposti nell'art. 19, comma 1, lettera a). Obbligo, si badi, che "il datore di lavoro non dismette, pure in presenza di altro soggetto deputato alla vigilanza": "se più sono i titolari della posizione di garanzia, ciascuno è, per intero, destinatario dell'obbligo giuridico di impedire l'evento, con la conseguenza che, se è possibile che determinati interventi siano eseguiti da uno dei garanti, è doveroso, per l'altro o per gli altri garanti, dai quali ci si aspetta la stessa condotta, accertarsi che il primo sia effettivamente intervenuto", e che "ciò deve ritenersi sia

36 Cass. pen., Sez. IV, 23 maggio 2017, n. 25561.



© Wolters Kluwer Italia

quando le posizioni di garanzia siano sullo stesso piano, sia, a maggior ragione, allorché esse non siano di pari grado, giacché, in tale ultima evenienza, il titolare della posizione di garanzia, il quale vanti un potere gerarchico nei confronti dell'altro titolare della posizione di garanzia, investito a livello diverso, deve scrupolosamente accertarsi che il subordinato abbia effettivamente posto in essere la condotta di protezione a lui richiesta" (37).
Va da sé che siffatta vigilanza non può essere meramente dispositiva (e tanto meno tradursi in meri consigli), ma deve risultare impositiva. Istruttive sono le pronunce della Corte Suprema richiamate nel paragrafo 3, ove si evoca "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 del lavoratore oggetto della lesione". E –aggiungo- chiamato a rispondere altresì per violazione dell'art. 18, comma 1, lettera f), D.Lgs. n. 81/2008 anche a prescindere dalla sussistenza di un fatto lesivo.

Emblematica comunque è la vicenda affrontata da:

***Cass. pen., Sez. III, 12 luglio 2012, n. 27706***
*Un dipendente fu dichiarato colpevole dei reati di violenza sessuale (art. 609 bis c.p.) e di lesioni personali aggravate (artt. 61, n. 2 e 582 c.p.) in danno di una collega di lavoro. Per contro, in sede di appello, venne revocata la condanna risar- citoria inflitta in primo grado al datore di lavoro quale responsabile civile. In seguito a ricorso presentato sul punto dalla parte civile, la Sez. III premette che «lo strumento tradizionale di tutela accordato per assicurare protezione alle vittime di molestie sessuali sui luoghi di lavoro è costituito dall'art. 2087 c.c. predisposto a carico del datore di lavoro onde garantire l'obbligatoria sicurezza e protezione del lavoratore»; che, «se il datore era a conoscenza o doveva ragionevolmente sapere delle molestie e non è intervenuto per far cessare tali condotte, egli non possa andare esente da responsabilità, da cui deriva il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale per il lavoratore, data la natura costituzionale dei beni lesi»; che, quindi, «l'imprenditore, per effetto della norma suddetta, è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità` fisica ma anche la personalità morale dei dipendenti»; e che «il datore di lavoro il quale sia a conoscenza del compimento di molestie sessuali nell'ambito della sua impresa, deve intervenire ed adottare tutte le misure, ivi comprese quelle di tipo disciplinare (licenziamento, sospensione, etc.) oltre che organizzative ido- nee a garantire appieno la tutela dei dipendenti». Ciò premesso, la Sez. III sottoli- nea, peraltro, che «la fonte della responsabilità a carico del datore di lavoro in ipotesi siffatte non si esaurisce con l'istituto in esame, inserendosi in questo ambito anche al fine di evitare pericolose sacche di impunità risolventesi in pregiudizi per l'integrità del lavoratore che rappresenta un valore costituzionalmente garantito*

37 Così, da ultimo, Cass. 5 aprile 2018, n. 15186.

© Wolters Kluwer Italia

*in uno alla sua sicurezza, l'istituto previsto dall'art. 2049 c.c. che disciplina il sistema delle responsabilità dei padroni e dei committenti per fatto del dipen- dente». Precisa che «il datore di lavoro va esente da responsabilità solo nel caso in cui il dipendente autore del fatto illecito abbia agito con dolo e al di fuori del c.d. 'rapporto di occasionalità necessaria' con le proprie mansioni, vale a dire quando l'evento lesivo si sia verificato sul luogo di lavoro solo in via del tutto accidentale e casuale», e che «è l'attore che agisce per il risarcimento (ovvero la parte civile se costituita nel giudizio penale) a dovere fornire la prova del c.d. rapporto di occasionalità necessaria». Insegna che, «ove il comportamento dell'agente venga ritenuto riferibile sia pure marginalmente o indirettamente alle mansioni in concreto esercitate ed affidategli dal datore di lavoro, questi deve essere chiamato a rispondere per fatti illeciti commessi dal dipendente in danno di terzi, mentre quando la condotta sia frutto di una iniziativa estemporanea e personale del tutto incoerente rispetto alle mansioni svolte (oltre che affidate) manca quel nesso di occasionalità necessaria che solo può giustificare una attribuzione di responsabilità in capo al datore di lavoro, non potendo rientrare in tale concetto un semplice elemento di collegamento di tipo temporale o spaziale». E con ri- guardo al caso di specie, prende atto che «i due protagonisti operavano in piani diversi e non erano mai destinati ad incontrarsi per come predisposto dall'orga- nizzazione aziendale», e che «l'aggressione sessuale è avvenuta in un piano dell'edificio (il terzo) in cui l'uomo aveva attratto - con la mossa improvvisa di pigiare il pulsante dell'ascensore occupato dalla donna che doveva recarsi al se- condo piano - la ragazza».*

## 9. La sorveglianza sanitaria

Quanto mai delicata è la questione della sorveglianza sanitaria mirata sui rischi molestie e violenza. Soprattutto perché fuorviante anche a questo proposito si rivela la **Circolare n. 3 del 12 ottobre 2017 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro** che si propone di "fornire indicazioni operative sulle sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria", "al fine di assicurare l'uniformità di comportamento da parte di tutto il personale ispettivo nell'adozione dei provvedimenti sanzionatori". Il risultato è un'analisi minata da un imbarazzante equivoco. La circolare premette che "nell'ambito della normativa in materia di salute e sicurezza la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, così come declinata dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008, diviene un obbligo nel momento in cui la valutazione dei rischi evidenzi la necessità di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria". In tal guisa mostra di far riferimento alla sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente, nominato ex art. 18, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008 dal datore di lavoro o dal dirigente e operante in una delle qualità precisate nell'art. 39, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008 ("La sorveglianza sanitaria" -dice infatti l'art. 41 – "è


© Wolters Kluwer Italia

effettuata dal medico competente: a) nei casi previsti dalla normativa vigente, nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6; b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi"). E sin dall'esordio incorre in uno sconfortante malinteso. Perché la sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente è obbligatoria soltanto nei casi tassativamente previsti dalle lettere a) e b) dell'art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008. E nel novero di tali casi non rientra quello "in cui la valutazione dei rischi evidenzi la necessità di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria". Aggiungo purtroppo: in quanto nel 2009 fallì il tentativo di aggiungere nel comma 1 dell'art. 41, D.Lgs. n. 81/2008 un'auspicabile lettera b-bis), volta ad imporre la sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente anche "in ogni caso ne venga individuata la necessità all'esito della valutazione dei rischi". Ma non può certo una circolare modificare una norma di legge.
Già con questa falsa partenza, nella dichiarata prospettiva della sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente, la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro opera un artificioso distinguo tra "tutti i casi in cui la normativa vigente prevede l'obbligo della sorveglianza sanitaria" e "i casi in cui si debba valutare lo stato di salute del lavoratore, al fine dell'affidamento dei compiti specifici, che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla capacità del lavoratore stesso di svolgerli (es. lavori in quota, lavori in sotterraneo o in ambienti chiusi in genere, lavori subacquei, ecc.)". E con riguardo alla prima categoria di casi, indica la violazione dell'art. 18, comma 1, lettera g), D.Lgs. n. 81/2008, mentre con riguardo alla seconda categoria indica la violazione dell'art. 18, comma 1, lettera c), D.Lgs. n. 81/2008.
Per quel che concerne la seconda categoria di casi, nessun dubbio che l'art. 18, comma 1, lettera c), D.Lgs. n. 81/2008 (il datore di lavoro e i dirigenti, "nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza") detta una norma tanto trascurata quanto fondamentale. E tuttavia una norma di per sé inidonea a rendere obbligatoria la sorveglianza sanitaria da parte del medico competente al di fuori dei casi espressamente e tassativamente previsti dall'art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008 (38). Tanto è vero che l'obbligo di nomina del medico competente è sancito con esclusivo riguardo ai casi di cui all'art. 41 D.Lgs. n. 81/2008 (v. artt. 18, comma 1, lettera a, e 29, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008). Il fatto è che l'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori vieta gli accertamenti sanitari sui lavoratori da parte del datore di lavoro, e che a questo divieto deroga l'art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008, norma dunque applicabile ai soli casi espressamente e tassativamente previsti. Al di fuori di tali casi, l'unica strada percorribile è quella del controllo

38 V., per tutte, circa la tassatività dei casi di sorveglianza sanitaria obbligatoria da parte del medico competente, Cass. 15 luglio 2014, in Guariniello, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, decima edizione, Wolters Kluwer, 2018, 389.

© Wolters Kluwer Italia

sanitario sull'idoneità affidato, non già al medico competente nominato dal datore di lavoro, bensì al medico pubblico in linea con il comma 3 dell'art. 5 Statuto dei Lavoratori. Ed è semmai in questo alveo che potrebbe avviarsi il discorso sulla violazione dell'art. 18, comma 1, lettera c), D.Lgs. n. 81/2008, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro e il dirigente non si preoccupino di richiedere al medico pubblico il giudizio sull'idoneità sanitaria del lavoratore alla mansione specifica al di fuori dei casi contemplati dall'art. 41, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. n. 81/2008.
Tirando le fila del nostro discorso, si comprende che la sorveglianza sanitaria del medico competente mirata sui rischi molestie o violenza può collocarsi nell'ambito dell'ipotesi prevista dall'art. 41, comma 1, lettera b), e, quindi, può (e deve) intervenire su richiesta del lavoratore ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi, ma non nell'ambito dell'ipotesi contemplata dall'art. 41, comma 1, lettera a), non rientrando la violenza tra i casi di sorveglianza sanitaria obbligatoria stabiliti dalla normativa vigente. Con la conseguenza che -ove il medico competente o il datore di lavoro ne ravvisino la necessità, essendosi ad esempio verificato un qualche accadimento che imponga di verificare lo stato di salute del lavoratore mediante visite mirate sul rischio molestia o violenza- in assenza di una richiesta del lavoratore sarà giocoforza far ricorso al medico pubblico.

## 10. Molestie, violenza e terrorismo

L'Interpello n. 11 del 2016 della Commissione per gli Interpelli richiamato nel paragrafo 4 allarga il nostro discorso a fenomeni come il terrorismo, in quanto mette in luce l'obbligo del datore di lavoro di valutare "la situazione ambientale e di sicurezza intesa anche come security, in particolare in paesi esteri ma non solo, legata a titolo esemplificativo ma non esaustivo ad eventi di natura geo politica, atti criminali di terzi, belligeranza" (39).
Sotto questo profilo, è di grande interesse una sentenza del Tribunale di Ravenna del 23 ottobre 2014. Un lavoratore, "mentre si trovava su una vettura aziendale in Algeria presso il cantiere relativo alla realizzazione della diga di Kuodiat Acerdoune, era stato oggetto di un attentato da parte del gruppo terroristico Al Qaeda, essendosi un kamikaze lanciato con una autovettura imbottita di esplosivo contro la vettura sulla quale viaggiava". Nell'accogliere la sua domanda di risarcimento del danno per infortunio sul lavoro, il tribunale osserva, in particolare, che, "per giudicare della completezza della protezione, occorre applicare il criterio della massima sicurezza tecnologicamente possibile in base al quale il datore deve adoperarsi per evitare o ridurre l'esposizione al rischio dei dipendenti aldilà delle stesse previsioni specifiche dettate dalla normativa, conformando il

39 Su un'esperienza formativa in materia v. Sclip-Ottino, *Formazione dei lavoratori in aree a rischio geopolitico*, in *ISL*, 2017, 11, 539 s.



© Wolters Kluwer Italia

proprio operato ad una diligenza particolarmente qualificata, che tenga conto delle caratteristiche del lavoro, dell'esperienza, della tecnica, del caso concreto". Pone in risalto adempimenti quali "valutazione dei rischi, informazione, formazione, addestramento dei lavoratori, adozione delle misure, vigilanza". Rileva che "il rischio di attentati e di danni all'incolumità personale dei lavoratori dell'impresa datrice di lavoro in Algeria era una delle condizioni di rischio dell'attività di lavoro che l'impresa svolgeva e che avrebbe dovuto fronteggiare e con misure protettive adeguate". Considera irrilevante che "al momento del fatto il lavoratore non stesse lavorando, ma si trovasse fuori del cantiere su un'auto dell'impresa per necessità di assistenza sanitaria, dovendosi recare da un medico", in quanto "il rischio in discorso era così immanente e totalizzante che incombeva in ogni posto ed in ogni luogo, fuori e dentro il cantiere". Prende atto che l'impresa "era ben consapevole del rischio che comportava il proprio lavoro in Algeria ed aveva assunto alcune misure di prevenzione: predisponendo un cantiere protetto ed autosufficiente, imponendo di non uscire dal cantiere senza permesso e solo per motivi improcrastinabili". E tuttavia rimprovera all'impresa "l'omessa adozione dell'ulteriore cautela costituita dall'impiego dell'auto blindata", "cautela invece introdotta dal datore dopo l'infortunio e che invece andava utilizzata prima, nella logica della prevenzione del rischio, cui è tenuto il datore nei confronti dei lavoratori in forza di obbligazione legale della massima protezione tecnologicamente fattibile" (40).

Dal suo canto, in generale, la Cassazione pone in luce il seguente aspetto:

***Cass. pen., Sez. un., 16 marzo 2016, n. 10959***
*"Da tempo è in atto un fenomeno di emersione e di nuova considerazione della posizione della persona offesa, negli strumenti internazionali generalmente indicata come 'vittima', all'interno del processo penale, fenomeno sollecitato dall'allarme sociale provocato dalle varie forme di criminalità violenta via via emergenti (**terrorismo**, tratta di essere umani, sfruttamento di minori, violenza contro le donne in cui spesso il reato si consuma in contesti dove preesistono legami tra la vittima e il suo aggressore".*

## 11. Molestie, violenza e stress

L'Accordo quadro europeo dell'8 ottobre 2004, al punto 2, mette in luce un dato costantemente sottolineato dalle fonti normative internazionali e comunitarie (41), e, cioè, che "la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni

40 Per un quadro delle azioni terroristiche nei luoghi di lavoro v. Chappell, D., & Di Martino, V., Violence at work (3rd Edition), Geneva, Switzerland: ILO, 2006, 3 s.

41 V., per tutte, ILO (2017), cit., paragrafi 18, 64 s., 145 s., 281, 357, 382.

© Wolters Kluwer Italia

potenziali". E già il Codice di condotta allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE segnalò che "le molestie sessuali guastano l'ambiente di lavoro e pos- sono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono. L'ansia e lo stress provocati da abusi di questo genere causano assenze per malattia, una minore efficienza o un allontanamento dal posto di lavoro e la ricerca di un nuovo impiego". Di grande rilievo diventa anche in proposito la norma dettata dall'art. 28, comma 1, prima parte, D.Lgs. n. 81/2008, ove si stabilisce che la valutazione "deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004" (42).

## 12. La violenza e i modelli di organizzazione e di gestione

Abbiamo descritto i profili di responsabilità delle persone fisiche debitrici di sicurezza anti-molestia e anti-violenza. Ma sempre di più la giurisprudenza si sta sviluppando anche su un altro fronte: la responsabilità c.d. amministrativa delle stesse imprese, prevista nel D.Lgs. n. 231/2001, ed estesa dal D.Lgs. n. 81/2008 ai delitti di omicidio colposo o lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: ivi comprese, pertanto, le norme di protezione contro le molestie e la violenza. Quella responsabilità che l'impresa potrà schivare, a condizione che adotti ed efficacemente attui un idoneo modello di organizzazione e gestione in linea con i requisiti previsti dall'art. 30, D.Lgs. n. 81/2008 (43).

## 13. Le vessazioni sul luogo di lavoro nel codice penale: dai maltrattamenti allo stalking occupazionale

Per anni, la Corte Suprema riconobbe l'applicabilità del delitto di maltrattamenti in caso di molestie sul luogo di lavoro. A muoversi in questa direzione fu per prima:

---

42 In argomento v. Guariniello, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, decima edizione, Wolters Kluwer, 2018, 622 s.

43 Circa la responsabilità amministrativa nel settore della sicurezza del lavoro v. Guariniello, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, decima edizione, Wolters Kluwer, 2018, 681 s. e 1295 s., cui aggiungi Cass. 14 giugno 2017, in *ISL*, 2017, 8-9, 453.



© Wolters Kluwer Italia

***Cass. pen., 12 marzo 2001, Erba e altro, in ISL, 2001, 11, 616***
*Attualmente, però, la Corte Suprema suole sostenere che le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente "possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia - soggezione), dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, e come tale destinatario, quest'ultimo, di obblighi di assistenza verso il primo" (44).*

Da segnalare, in ogni caso, con riguardo alle molestie sessuali:

***Cass. pen., Sez. VI, 20 marzo 2014, n. 13088***
*Il direttore di produzione e un suo stretto collaboratore di una s.p.a. furono imputati del delitto di maltrattamenti di cui all'art. 572 c.p., con l'addebito di aver «costituito un gruppo che maltrattava i lavoratori non graditi perché si erano rifiutati di conformarsi alle logiche di quel gruppo -tra le quali quelle di sottostare a scherzi, anche a sfondo sessuale, da parte dei superiori e dei colleghi- o perché iscritti ad organizzazioni sindacali o perché ritenuti non adeguati alla gestione, ponendo in essere nei loro confronti una serie di condotte vessatorie, in particolare consi- stenti, per due lavoratrici costituitesi parti civili in approcci sessuali tanto verbali quanto fisici (sotto forma di toccamenti delle natiche e di altre parti del corpo, baci e tentativi di baci, abbracci e sfregamenti intenzionali del corpo con le parti intime, approcci tutti rifiutati dalle due donne), nella loro assegnazione delibe- rata a macchinari difettosi con rifiuto di provvedere alla relativa riparazione, in contestazioni e rimproveri pubblici, a contenuto gratuitamente offensivo, in demansionamenti punitivi e episodi di preordinato isolamento dei lavoratori, in particolare, per una, all'interno di una sala di umidificazione, con l'aggravante dell'essere derivati dal fatto alle persone offese lesioni personali gravi». La Sez. VI osserva: "Costituisce espressione del più recente indirizzo giurisprudenziale, oramai nettamente prevalente, il principio per il quale non ogni fenomeno di mobbing - e, cioé, di comportamento vessatorio e discriminatorio - attuato nell'ambito di un am- biente lavorativo, integri gli estremi del delitto di maltrattamenti in famiglia, in quanto, per la configurabilità di tale reato, anche dopo le modifiche apportate dalla legge n. 172/2012, è necessario che le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. 'mob- bing') si inquadrino in un rapporto tra il datore di lavoro ed il dipendente capace di assumere una natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni in- tense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una*

44 Per un resoconto della giurisprudenza penale in argomento v. Guariniello, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, decima edizione, Wolters Kluwer, 2018, 626 s.

© Wolters Kluwer Italia

*parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia: rapporto di soggezione anche psicologica che può assumere siffatte caratteristiche para-familiari in ragione delle peculiarità dell'attività lavorativa prestata (si pensi alla relazione tra un maestro d'arte ed il suo apprendista) ovvero delle dimensioni e natura organizzativa del luogo di lavoro (si pensi alla relazione tra padrone di casa e lavoratore domestico), cioè in situazioni nelle quali è possibile riconoscere quella sottoposizione all'altrui autorità ovvero quell'affidamento per l'esercizio di una professione o di un'arte, cui fa espresso riferimento l'art. 572 c.p. Il delitto de quo non è configurabile, anche in presenza di un chiaro fenomeno di mobbing lavorativo, laddove non siano riconoscibili quelle particolari caratteristiche, ad esempio se la vicenda si sia verificata nell'ambito di una realtà aziendale sufficientemente articolata e complessa, in cui non è ravvisabile quella 'stretta ed intensa relazione diretta tra datore di lavoro e dipendente, (che) determina una comunanza di vita assimilabile a quella (del) consorzio familiare', i cui interessi la norma incriminatrice de qua ha inteso proteggere. Nel caso di specie, a fronte dell'accertata esistenza di una realtà aziendale di non ridotte dimensioni, caratterizzata da uno stabili- mento di notevole entità spaziale e dalla non contestata presenza di circa cin- quanta dipendenti, anche sindacalizzati, la Corte di merito ha messo in risalto - oltre alla indeterminata esistenza di un potere direttivo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore subordinato, ed alla riconosciuta sussistenza, all'interno della azienda, di un sistematico ed abituale fenomeno di sopraffazione e atteggiamento vessatorio assunto dal direttore e dal suo collabo- ratore ed 'alter ego' nei riguardi di alcuni specifici dipendenti dell'azienda- la generica esistenza 'di un ambito familiare ed estremamente confidenziale' rap- porto tra gli imputati e le persone offese, finalizzato esclusivamente ad ottenere un'obbediente esecuzione delle direttive impartite e ad evitare rivendiche contro pretese non gradite dai superiori e interferenze da parte delle organizzazioni sin- dacali. Non può neppure condurre a differenti conclusioni la circostanza che gli imputati angheriassero quei dipendenti che 'non volevano entrare a far parte della grande famiglia', poiché si trattava solamente di un espediente verbale usato dai predetti per poter 'giustificare' le loro iniziative ovvero per potere piu` agevolmente vincere le resistenze delle loro vittime. In questa situazione, eviden- temente non sono riconoscibili quelle peculiarità dell'attività prestata dal dipen- dente ovvero quelle contenute dimensioni dell'azienda che avrebbero permesso di raffigurare quel contesto di 'para-familiarita` che, ai fini che qui interessano, permette di parificare un ambiente di lavoro ad una famiglia" (45).*

Ipotesi di violenza sessuale emergono –oltre che da **Cass.pen., Sez. III, 12 luglio 2012, n. 27706**, riportata al paragrafo 8- da:

45 V. anche al paragrafo 15 Cass.pen., Sez. VI, 16 aprile 2009, n. 16031.



© Wolters Kluwer Italia

***Cass. pen., Sez. III, 27 ottobre 2007, n. 39406***

*Condanna per il reato di cui agli artt. 609-bis, commi 1 e 2, n. 1), 609-octies e 61 n. 9 c.p., "per aver compiuto ripetutamente atti di violenza sessuale di gruppo aggravata ai danni di una collega di lavoro presso gli uffici della vigilanza urbana del Comune, dipendente del Comune distaccata presso gli uffici amministrativi del corpo dei vigili urbani della medesima città". La Sez. III osserva: "La condanna è riferibile anche ad alcuni episodi di vera e propria violenza e comunque maturati in un clima di intimidazione nei confronti della vittima, rivelatasi particolarmente sensibile a minacce che investivano il suo rapporto con la figlia di pochi anni, formulate nella prospettiva di una dissoluzione di tale rapporto ove la donna denunciasse gli abusi o non si sottomettesse ad essi. Non era stato necessario conoscere con esattezza il tipo di disturbo da cui era affetta la donna, per approfittarne. Era stato infatti sufficiente agli imputati costatare il suo stato di estrema patologica dipendenza anche a fronte di episodi di gravi insulti, percosse, epiteti inconcepibili nell'ambito di un rapporto di normale convivenza, per trame il convincimento di trovarsi di fronte ad una persona non normale, minorata, deficiente e quindi decidere di approfittarne nel modo indicato". "Il reato di cui all'art. 609-octies c.p. è configurabile anche quando gli autori del fatto siano solo due".*

Non a torto, come si è visto al paragrafo 2, Eurofound nota che resta ancora oscuro l'utilizzo dell'art. 612-bis c.p. nella versione dello stalking occupazionale. Spunti significativi, pur se singolari, si traggono comunque da:

***Cass. civ., Sez. un., 21 marzo 2013, n. 7042***

*Le Sezioni Unite considerano il caso di un sostituto procuratore della Repubblica ritenuto dalla Sezione disciplinare del Consiglio Superiore della Magistratura responsabile di comportamenti tenuti nei confronti di una collega del medesimo ufficio: "avere molestato la collega, assillandola con continue telefonate, messaggi telefonici, richieste di incontri, e ciò nonostante il netto rifiuto opposto dalla collega, in tal modo arrecandole profondo turbamento alla vita personale e familiare, con lesione del prestigio della magistratura in considerazione della notorietà che dette condotte avevano ricevuto"; "avere, con la condotta ossessiva di cui al primo, creato pregiudizio allo svolgimento del lavoro della collega, entrando continuamente nel suo ufficio per sollecitare incontri, trattenendovisi ogni volta a lungo nonostante le chiare manifestazioni di insofferenza oppostegli, nonché avere inviato alla collega, a seguito del netto rifiuto dalla stessa oppostogli, una lettera con la quale segnalava la situazione di incompatibilità in cui la medesima collega si sarebbe trovata a causa dell'esercizio della professione legale da parte della sorella, e di avere poi segnalato la detta incompatibilità al Consiglio superiore della magistratura". E nel respingere il ricorso, osservano: "Ai fini della integrazione del reato di cui all'art. 612-bîs c.p. devono concorrere tre elementi costitutivi: reiterazione di minacce o molestie; idoneità di tali condotte a determinare nella persona offesa un 'perdurante e grave stato di ansia o di paura' ovvero un fondato timore per la propria*

© Wolters Kluwer Italia

*incolumità o per quella di persone a lei vicine, ovvero ancora tali da indurre un'alterazione delle proprie abitudini di vita. La sentenza impugnata ha ritenuto che, nel caso di specie, fossero sussistenti tutti e tre gli elementi costitutivi della fattispecie incriminatrice, e segnatamente, per quanto riguarda le conseguenze determinate dalla condotta illecita nella persona offesa, la ingenerazione di un 'progressivo stato di disagio psicologico'. Una tale valutazione, nel mentre risponde pienamente alla descrizione della fattispecie incriminatrice, trova sostegno, sul piano probatorio, nelle fonti riferite analiticamente. La qualificazione dello stato soggettivo della persona offesa dal reato in termini di forma ansiosa appare rispondente alle indicazioni che sul punto sono state fornite dalle sezioni penali di questa Corte. Premesso, infatti, che il delitto di atti persecutori cosiddetto stalking è un reato che prevede eventi alternativi, la realizzazione di ciascuno dei quali è idonea ad integrarlo e, pertanto, ai fini della sua configurazione, non è essenziale il mutamento delle abitudini di vita della persona offesa, essendo sufficiente che la condotta incriminata abbia indotto nella vittima uno stato di ansia e di timore per la propria incolumità, si è anche chiarito che la prova dell'evento del delitto in riferimento alla causazione nella persona offesa di un grave e perdurante stato di ansia o di paura deve essere ancorata ad elementi sintomatici di tale turbamento psicologico ricavabili dalle dichiarazioni della stessa vittima del reato, dai suoi comportamenti conseguenti alla condotta posta in essere dall'agente ed anche da quest'ultima, considerando tanto la sua astratta idoneità a causare l'evento, quanto il suo profilo concreto in riferimento alle effettive condizioni di luogo e di tempo in cui è stata consumata. D'altra parte, se pure si è ritenuto che lo stato d'ansia è configurabile in presenza del destabilizzante turbamento psicologico, non può non considerarsi che l'apprezzamento della soglia rilevante possa variare in relazione alle singole persone offese e che quindi comportamenti che, per alcuni destinatari, pur essendo molesti, non raggiungono la soglia della condizione di un perdurante stato di ansia, possono viceversa integrare uno degli elementi alternativi che integrano il reato in questione ove rivolti ad altri soggetti. In ogni caso, si è anche precisato che, ai fini della integrazione del reato di atti persecutori , non si richiede l'accertamento di uno stato patologico, ma è sufficiente che gli atti ritenuti persecutori - e nella specie costituiti da minacce e insulti alla persona offesa, inviati con messaggi telefonici o via internet o, comunque, espressi nel corso di incontri imposti - abbiano un effetto destabilizzante della serenità e dell'equilibrio psicologico della vittima, considerato che la fattispecie incriminatrice di cui all'art. 612-bis c.p. non costituisce una duplicazione del reato di lesioni (art. 582 c.p.), il cui evento è configurabile sia come malattia fisica che come malattia mentale e psicologica. Emerge chiaramente l'apprezzamento della gravità dello stato soggettivo indotto dalla condotta dell'incolpato nella collega sol che si consideri che la gran parte delle condotte si sono svolte nell'**ambiente di lavoro**, interferendo quindi sulla normale e quotidiana esplicazione, da parte della persona offesa, della propria attività. Nella giurisprudenza di legittimità, si è ritenuto che il reato possa essere integrato anche da solo due comportamenti".*



© Wolters Kluwer Italia

***Cass. civ., Sez. un., 29 maggio 2012, n. 8407***
*In questo caso, le Sez. Un. si occupano del trasferimento provvisorio ad altra sede disposto in via cautelare dal Consiglio Superiore della Magistratura di una giudice "sottoposta a procedimento penale per reati di atti persecutori, ingiuria, diffamazione, lesione personale, percosse, danneggiamento, in danno di un collega all'epoca dell'esaurimento di una loro travagliata relazione sentimentale". E rilevano: "La giurisprudenza di questa Corte è univocamente orientata nel senso che la reciprocità dei comportamenti molesti non esclude la configurabilità del delitto di atti persecutori, incombendo, in tale ipotesi, sul giudice un più accurato onere di motivazione in ordine alla sussistenza dell'evento di danno, ossia dello stato d'ansia o di paura della presunta persona offesa, del suo effettivo timore per l'incolumità propria o di persone ad essa vicine o della necessità del mutamento delle abitudini di vita. La disciplina degli atti persecutori non prevede la reciprocità come ragione di esclusione del reato".*

## 14. Direttiva UE 2012/29 e tutela delle vittime

In forza dell'art. 408, comma 3 *bis*, c.p.p., "per i delitti commessi con violenza alla persona e per il reato di cui all'art. 624 bis c.p.", l'avviso della richiesta di archiviazione presentata dal pubblico ministero al giudice per infondatezza della notizia di reato "è in ogni caso notificato, a cura del pubblico ministero, alla persona offesa", e, dunque, anche se la persona offesa non abbia dichiarato, nella notizia di reato o successivamente alla sua presentazione, di volere essere informata circa l'eventuale archiviazione.

Questo è un caso esaminato ultimamente in un procedimento penale per il reato di **lesione personale colposa** di cui all'art. 590 c.p.:

***Cass. pen., Sez. IV, 11 aprile 2018, n. 16114***
*La persona offesa eccepisce la nullità del decreto di archiviazione emesso dal GIP "per non essere stata tempestivamente avvisata, ai sensi dell'art. 408, comma 3 bis, c.p.p., della richiesta di archiviazione depositata dal pubblico ministero, con conseguente violazione del diritto al contraddittorio".*
*La Sez. IV premette che il comma 3 bis aggiunto all'art. 408 c.p.p. dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 "ha inteso rafforzare, sotto vari profili, il regime dei diritti e delle facoltà che l'ordinamento riserva alla persona offesa, anche in adempimento degli obblighi internazionali derivanti dalla ratifica della Convenzione di Instanbul del Consiglio d'Europa dell'11 maggio 2011 che descrive le tipologie della violenza nei confronti delle donne, la violenza domestica e la violenza di genere e dalla direttiva 2012/29 UE in materia di diritti, assistenza e protezione della vittima di reato". Ricorda che "la Suprema Corte (Sez. Un. n. 10959 del 29 gennaio 2016) ha*

© Wolters Kluwer Italia

*chiarito che la locuzione 'delitti commessi con violenza alla persona' inserita dal legislatore in sede di conversione del D.L. n. 93/2013 in luogo dell'originario richiamo al solo reato di maltrattamenti in famiglia previsto nella decretazione di urgenza, deve essere intesa alla luce del concetto di violenza di genere, quale risulta dalle pertinenti disposizioni di diritto internazionale recepite e di diritto comunitario e ricomprende, pertanto, i delitti che si estrinsecano in atti di violenza morale, tali da cagionare una sofferenza psicologica ed emotiva e che si realizzano con minacce e con atti persecutori". Sottolinea che "la direttiva 2012/29/UE - al considerando n. 17 - fornisce la nozione di violenza di genere, definendola come 'la violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità di genere o della sua espressione di genere o che colpisce in modo sproporzionato le persone di un particolare genere'; tale forma di violenza può avere provocato 'un danno fisico, sessuale o psicologico, o una perdita economica alla vittima' ed è considerata 'una forma di discriminazione e una violazione delle libertà fondamentali della vittima comprende la violenza nelle relazioni strette, la violenza sessuale, la tratta di esseri umani, la schiavitù e varie forme dannose, quali i matrimoni forzati, la mutilazione genetica femminile e i cosiddetti reati d'onore'". Aggiunge che "il successivo - considerando n. 18) - chiarisce che per violenza nelle relazioni strette va intesa 'quella commessa da una persona che è l'attuale o l'ex coniuge o partner della vittima ovvero da un altro membro della sua famiglia, a prescindere dal fatto che l'autore del reato conviva o abbia convissuto con la vittima'", e che "il tratto comune che unifica tali persone offese è costituito dal fatto che esse risultano esposte a un concreto pericolo di vittimizzazione secondaria e ripetuta, di intimidazione e di ritorsioni". Da questa "complessiva lettura ermeneutica, coerente con la ratio legis sottesa alla novella", ricava che "gli atti di violenza alla persona, sia fisica che morale, devono essere necessariamente intenzionali", e che, pertanto, "i reati colposi restano esclusi dall'area applicativa dell'art. 408, comma 3 bis, c.p.p.".*

È da ricordare che

***Cass. 7 settembre 2017, n. 40765***
*ebbe ad affermare che nel novero dei 'delitti commessi con violenza alla persona' "di certo, rientra il reato di cui all'art. 589 bis c.p., non risultando scriminante la natura colposa o dolosa dell'illecito". Ma nella sentenza n. 16114/2018 si ribatte che "si tratta chiaramente di un mero obiter dictum in quanto nel predetto caso è stato disposto l'annullamento senza rinvio del provvedimento impugnato perché emesso in violazione dell'art. 408, comma 2, c.p.p., risultando disattesa la formale richiesta della persona offesa di essere avvisata della richiesta di archiviazione"). (In merito alla Direttiva 2012/29 UE v. "Victims and Corporations. Implementation of Directive 2012/29/EU for victims of corporate crimes and corporate violence", Wolters Kluwer, 2018).*

Indispensabile a scanso di facili equivoci si rivela la lettura di:


© Wolters Kluwer Italia

***Cass. pen, Sez. un., 16 marzo 2016, n. 10959***
*"La disposizione dell'art. 408, comma 3-bis, c.p.p., che stabilisce l'obbligo di dare avviso alla persona offesa della richiesta di archiviazione con riferimento ai delitti commessi con 'violenza alla persona', è riferibile anche ai* ***reati di atti persecutori e di maltrattamenti, previsti rispettivamente dagli articoli 612-bis e 572 c.p.****, perché l'espressione ' violenza alla persona' deve essere intesa alla luce del concetto di violenza di genere, quale risulta dalle pertinenti disposizioni di diritto internazionale recepite e di diritto comunitario".*

## 15. La costituzione di parte civile

Un ulteriore, significativo aspetto processuale attiene alla costituzione di parte civile nell'ambito dei procedimenti penali aventi per oggetto molestie o violenze. Fanno spicco in proposito, oltre a **Cass. pen., Sez. III, 12 luglio 2012, n. 27706**, riportata al paragrafo 8:

***Cass. pen., Sez. III, 15 novembre 2012, n. 43898***
*"Ammissibile è la costituzione di parte civile della* ***società*** *che prospetta un grave nocumento all'immagine dell'azienda, per effetto di una condotta illecita (mole- stie sessuali) perpetrata da un dipendente con mansioni di direttore in danno di altra dipendente, anche in ragione dell'eco che la vicenda aveva avuto sulla stampa".*

***Cass. pen., Sez. VI, 16 aprile 2009, n. 16031***

*Il giudice per le indagini preliminari pronunciò sentenza di patteggiamento per il reato di maltrattamenti nei confronti di un dirigente aziendale che, nella qualità di 'supervisore', aveva ripetutamente maltrattato cinque operatrici dipendenti di una s.p.a., e, inoltre, lo condannò alla rifusione delle spese di costituzione, assi- stenza e rappresentanza in favore delle costituite parti civili, tra le quali, oltre alle persone offese, vi erano la* ***consigliera regionale di parità*** *e la* ***Filt CGIL****, in persona del suo segretario generale pro-tempore. Investita del ricorso proposto dall'imputato avverso l'ordinanza ammissiva della costituzione di parte civile della consigliera regionale di parità e la sentenza nella parte contenente la condanna alla rifusione delle spese in suo favore, la Sez. VI ritiene indubbio che "i compor- tamenti, sui quali si fonda l'accusa formulata all'odierno ricorrente, abbiano con- cretizzato il delitto di maltrattamenti". Precisa ulteriormente che "i maltrattamenti*
*- consistiti nel pronunciare ripetutamente frasi scurrili, indirizzate alle dipendenti, del tipo 'ce l'ho piccolo, ma cattivo e profumato', nel fare riferimento alle proprie doti sessuali, lasciando intendere, con espressioni come 'tutto ha un prezzo', che non sarebbero stati concessi permessi o ferie se non dietro prestazioni sessuali,*

© Wolters Kluwer Italia

*umiliando le lavoratrici davanti ai colleghi con frasi come 'ste´ quattro puttane che non fanno niente tutto il giorno...', nel fare ripetute avances e imponendo alle dipendenti mansioni più gravose, ripetitive e/o inutili rispetto a quanto ordinato agli altri lavoratori - ledano la dignità personale e l'integrità` psicofisica delle lavoratrici o dei lavoratori", e che "si è in presenza di atti che realizzano, per un verso, una 'discriminazioni diretta' ex art. 25, comma 1, del codice delle pari opportunità, trattandosi di comportamenti che producono un effetto pregiudizievole discriminatorio rispetto alle lavoratrici", e, "per altro verso, realizzano indubbi 'comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso' e in ogni caso 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' (art. 26, comma 1, del codice)". In questo quadro, la Sez. VI chiarisce attraverso un'ampia quanto illuminante analisi che rispetto al delitto di maltrattamenti in danno delle lavoratrici "si configura una posizione soggettiva giuridicamente tutelata della consigliera di parità, quale soggetto danneggiato dal reato".*

Di grande lucidità -anche per l'inquadramento delle molestie e della violenza di natura sessuale nell'ambito della legislazione in materia di sicurezza sul lavoro- è:

***Cass. pen., Sez. III, 26 marzo 2008, n. 12738***

*Condannato per violenza sessuale sul luogo di lavoro in danno di una ispettrice di polizia, il superiore gerarchico lamenta, in particolare, la «violazione dell'art. 74 c.p.p. con riferimento alla conferma della legittimazione del* ***SIULP*** *al processo nella qualità di parte civile, affermata in base al rilievo, corretto in astratto ma eccentrico nel caso di specie, secondo cui tale legittimazione discenderebbe dallo statuto del SIULP, che vede elencata nelle sue finalità la tutela delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori di Polizia», in quanto «il codice di rito vigente circoscrive rigorosamente la costituzione di parte civile ai soli soggetti portatori di interessi rilevanti ex art. 74 c.p.p. e cioè titolari di una pretesa risarcitoria esattamente e rigorosamente individuata, anche ove si tratti di enti esponenziali, per cui la giurisprudenza ha chiarito che non è sufficiente un mero collegamento ideologico del fine statutario con il bene giuridico tutelato dal precetto penale o con l'interesse pubblico perseguito dall'accusa», e «nel caso di specie il richiamo operato allo statuto dell'organizzazione sindacale ne documenta in effetti, al più, un mero collegamento ideologico con la finalità della tutela della persona cui presiede il precetto penale che si assume violato»: «in siffatta linea, sul piano della legitimatio ad causam sarebbe necessario - al di là del pur ineliminabile aspetto di circostanzialità e di concretezza dell'interesse tutelato e del recepimento nello scopo specifico del sodalizio - la deduzione di una violazione riguardante un preciso diritto soggettivo dell'ente; nella fattispecie tale diretta ed immediata lesione non può in alcun modo ravvisarsi, posto che non può certo dirsi che l'attività di contrasto a condotte di violenza sessuale sul luogo di lavoro costituisca, per l'organizzazione sindacale, finalità statutaria esprimente l'affectio societatis che tale evento incidente direttamente sulla libertà*


© Wolters Kluwer Italia

*personale della singola vittima possa ricondursi, se non in via puramente ideale, alla lesione delle condizioni di lavoro».*

*La Sez. III disattende questa argomentazione. Premette che «la fattispecie di reato ascritta all'imputato costituisce, per la sua natura ed entità, violazione delle norme che presiedono alla tutela dei lavoratori e, in particolare, dell'**art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300,** in quanto il reato di violenza sessuale commesso sul luogo di lavoro lede l'integrità psicofisica del lavoratore, compromettendone la stabilità psicologica e il rapporto con la realtà lavorativa e la percezione del luogo, in modo tale che il grave turbamento che ne deriva viola la personalità morale e conseguentemente la salute del soggetto passivo del reato». Ne desume che «la norma citata, nel tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, riconosce agli stessi, mediante proprie rappresentanze, il potere di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ed integrità, rappresentanza generalmente svolta dalle organizzazioni dei lavoratori», e che «la funzione del Sindacato si esplica anche attraverso la tutela e la difesa di una condizione lavorativa che non deve essere segnata da episodi che possono intaccare la dignità lavorativa della persona».*

*Rammenta che, «su tali basi, questa Corte (Sez. IV, 16 luglio 1993, n. 10048) ha affermato la legittimazione dei sindacati a costituirsi parte civile in caso di violazione delle norme suddette, alla sola condizione che i lavoratori interessati siano ad essi iscritti (condizione che nella specie risulta documentalmente provata)». Osserva che «la successiva evoluzione legislativa, soprattutto con l'entrata in vigore del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, è stata univoca nell'ampliare il concetto di salute dei lavoratori, si da comprendervi non solo l'integrità fisica ma anche quella psichica (emblematica in proposito la previsione dell'art. 17, comma 1, lettera a), che parla espressamente di `tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori')». Sottolinea che «tale evoluzione è in linea con il principio generale fissato dall'art. 2087 c.c. che, in tema di tutela delle condizioni di lavoro, fa espresso riferimento all'obbligo del datore di lavoro di tutelare non solo l'integrità fisica ma anche la personalità morale dei prestatori di lavoro».*

*Ciò chiarito, la Sez. III, con riguardo al caso di specie, prende atto che «l'art. 4 dello Statuto SIULP prevede che il sindacato `programma ed uniforma la propria azione al rispetto e all'applicazione integrale della Costituzione repubblicana, particolarmente per quanto riguarda ... l'elevazione - in un quadro di pari opportunità tra i sessi - delle condizioni professionali, culturali, economiche e sociali dei lavoratori, sviluppando tra l'altro `un'azione volta a ... ricercare e perseguire le soluzioni più idonee alle condizioni di lavoro e di vita degli operatori di Polizia operando costantemente per realizzare il più elevato grado di tutela dei diritti della categoria', nonché `ad assistere i lavoratori della Polizia nelle controversie derivanti dal rapporto di lavoro'». Sottolinea che, «alla stregua di tale disposizione e del principio sopra enunciato, deve ritenersi che la condotta integrante reato lede direttamente la parte lesa, ma risulta idonea, per la concomitante incidenza sulla dignità lavorativa e*

© Wolters Kluwer Italia

*sulla serenità del lavoratore che ne è vittima, a creare danno al sindacato, in quanto in contrasto con il preciso fine dal medesimo perseguito e cioè quello che, ex citato art. 4 dello Statuto, è proprio di tutelare la condizione lavorativa e di vita degli iscritti sul luogo di lavoro».*



© Wolters Kluwer Italia