# DIRITTI, INCLUSIONE E DIGNITA' DEL LAVORO: AFFRONTARE LE MOLESTIE

**CONVEGNO ORGANIZZATO IN TEMA DI**

**«MOBBING, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO»**

**BOLZANO, 14 NOVEMBRE 2025**

**AVV. ARABELLA MARTINELLI FORO DI BOLZANO**

# ..MA QUANTA E QUALE NORMATIVA PER CONTRASTARE LE MOLESTIE SUL LAVORO?



..SI TRATTA DI *MOLESTIE SUL LAVORO* IN PLURIME FONTI NORMATIVE: DI NATURA INTERNAZIONALE, EUROPEA, NAZIONALE, TERRITORIALE, NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, DISPOSIZIONI AZIENDALI..

# ART. 1 CONVENZIONE ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO N. 190/2019 (RECEPITA IN ITALIA CON L. 15.01.2021 N. 2021)

## I. DEFINIZIONI

### Articolo 1

Ai fini della presente Convenzione:

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

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

2. Fatto salvo quanto stabilito ai commi a) e b) del paragrafo 1 del presente articolo, le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti.

# ART. 2 CONVENZIONE ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO N. 190/2019

## II. AMBITO DI APPLICAZIONE

### Articolo 2

1. La presente Convenzione protegge **i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro**, ivi compresi le lavoratrici e i lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre a **persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro**, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro.

2. La presente Convenzione si applica a **tutti i settori, sia privato che pubblico, all'economia formale e informale, e alle aree urbane o rurali**.

# ART. 3 CONVENZIONE ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO N. 190/2019

La presente Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino **in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro**:

a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;

b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;

c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;

d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;

e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;

f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

# ..ECCO ALCUNE DIRETTIVE DELL'UNIONE EUROPEA IN TEMA DI PARITA' DI TRATTAMENTO

**Direttiva 2000/43/CE uguaglianza razziale**: vieta la discriminazione fondata sulla razza e sull'origine etnica in tema di occupazione , formazione professionale , affiliazione a organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, protezione sociale, compresi sicurezza sociale e cure sanitarie, benefici sociali, istruzione, accesso e fornitura beni e servizi, alloggi.

**Direttiva 2000/78/CE parità di trattamento in materia di occupazione**: vieta la discriminazione per orientamento sessuale, religione o convinzioni personali, disabilità ed età in tema di occupazione ed impiego e settori collegati, quali formazione ecc.

**Direttiva 2006/54/CE parità di trattamento tra uomini e donne** (rifusione) in tema di retribuzioni

# ..E UN PO' DI LEGISLAZIONE SPECIALE NAZIONALE

**Dlgs. 9 luglio 2003 n. 215** attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica

**Dlgs. 9 luglio 2003 n. 216** attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori

**Dlgs. 11 aprile 2006 n. 198** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

# ART. 1 DLGS. 216/2003 OGGETTO

Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della **parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età, dalla nazionalità e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro**, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

**N.B. art. 1 Dlgs. 215/2003 parità di trattamento indipendentemente da razza o origine etnica**

# ART. 2 DLGS. 216/2003 NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età, per nazionalità o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. E' fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

**3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.**

4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

**N.B. art. 2 Dlgs. 215/2003 parità di trattamento indipendentemente da razza o origine etnica**

# MOLESTIE E ORDINE DI DISCRIMINARE

Le molestie sono da considerarsi discriminazione quando:

- il comportamento indesiderato sia collegato a un motivo rientrante tra quelli oggetto di protezione;
- avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona;
- e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

# ART. 26 DLGS. 198/2006
# CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

1. **Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.**

**2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.**

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di esservisi sottomessi.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

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 lavoro, 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.

**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 principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.**

# ART. 2087 CODICE CIVILE
# TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

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

↓

RESPONSABILITA' CONTRATTUALE

# CASS. CIV. SEZ L ORDINANZA 15.11.2023 N. 31790
## (CONF. CORTE D'APPELLO DI MILANO SENTENZA 439/2020)

È legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che, nonostante la diffida dell'azienda, continui a rivolgere alle colleghe attenzioni non gradite, manifestando un profondo disinteresse per il turbamento e il disagio provocato alle stesse dai continui e inopportuni approcci e inviti. Si tratta, infatti, di comportamenti lesivi della dignità e della sicurezza delle dipendenti e contrari al decoro e alla correttezza nelle relazioni tra colleghi nell'ambiente lavorativo, come tali idonei a ledere il vincolo fiduciario.

Nel caso in esame un lavoratore inviava sgraditi messaggi via sistema di comunicazione chat aziendale, sms, e-mail, gridando frasi dal bagno (ad es. «come mi ti farei»), durante l'orario di lavoro, rivolgeva epiteti offensivi (ad es. «porci, animali, obesi, ecc.»), ripetute avances, pressanti inviti, transitava ostinatamente davanti alla porta dell'ufficio della collega oggetto delle attenzioni, ecc..

Il lavoratore era stato convocato dalla Società anche alla presenza di un rappresentante sindacale e invitato e desistere dalla sua condotta e formalmente diffidato, permanendo detto comportamento è stato destinatario della contestazione disciplinare che ha portato al licenziamento (che era stata preceduta da altra contestazione per fatti analoghi).

# CASS. CIV. SEZ L ORDINANZA 09.03.2023 N. 7029

Con la sentenza n. 7029 del 9 marzo 2023, la Corte di Cassazione si è pronunciata in merito al licenziamento per giusta causa intimato ad un dipendente, per avere questi gravemente offeso una collega di lavoro. Nel caso in esame, a seguito dell'esposto presentato dalla lavoratrice alla propria datrice di lavoro, detta datrice di lavoro aveva contestato al dipendente di avere tenuto una condotta gravemente lesiva del Codice Etico aziendale e delle regole della civile convivenza, in quanto tale dipendente, avendo saputo che la collega aveva partorito due gemelli, aveva iniziato a farle domande, dicendole in forma dialettale "ma perché sei uscita incinta anche tu?", "ma perché non sei lesbica tu?" "e come sei uscita incinta?", il tutto alla fermata di un autobus, ove la lavoratrice stava per prendere servizio, alla presenza di altre persone, mentre entrambi indossavano la divisa aziendale.

Non è meramente una condotta "sostanzialmente inurbana" (per l'inopportunità degli apprezzamenti alla sfera sessuale della collega)!

# CORTE D'APPELLO DI TORINO 17.03.2025 N. 150

La condotta del lavoratore che, nell'ambiente di **lavoro**, pone in essere **molestie** a sfondo sessuale nei confronti di una collega - consistenti in comportamenti fisici e verbali indesiderati, quali abbracciare e baciare sulla bocca la collega contro la sua volontà e rivolgerle frasi a sfondo sessuale - integra giusta causa di licenziamento, anche ove sia accertato che il lavoratore aveva assunto bevande alcoliche poco prima dei fatti. La deposizione della persona offesa può essere ritenuta sufficiente a provare la condotta, senza necessità di riscontri esterni, e non rileva la reazione successiva della vittima, né il fatto che la stessa non abbia immediatamente denunciato l'accaduto. In simili casi, la gravità della condotta e la sua idoneità a ledere la dignità della persona offesa e a minare il vincolo fiduciario con il datore di **lavoro** giustificano il recesso per giusta causa, a nulla rilevando eventuali motivi ritorsivi addotti dal lavoratore.

# CASS. CIV. SEZ. L ORDINANZA 19 OTTOBRE 2023 N. 29101

La Corte di Cassazione ha ribadito che al di là della tassonomia e della qualificazione come mobbing e straining, quello che conta in questa materia è che il fatto commesso, anche isolatamente, sia un fatto illecito ex art. 2087 c.c. da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento (la sua integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica) e chiariva che:

«(…) La reiterazione, l'intensità del dolo, o altre qualificazioni della condotta sono elementi che possono incidere eventualmente sul quantum del risarcimento ma è chiaro che nessuna offesa ad interessi protetti al massimo livello costituzionale come quelli in discorso può restare senza la minima reazione e protezione rappresentata dal risarcimento del danno, a prescindere dal dolo o dalla colpa datoriale, come è proprio della responsabilità contrattuale in cui è invece il datore che deve dimostrare di aver ottemperato alle prescrizioni di sicurezza. (…)»

Il lavoratore aveva ottenuto il riconoscimento del diritto all'inquadramento superiore nel 5 livello CCNL di categoria e il pagamento delle relative differenze retributive. La Corte d'Appello territoriale di appello gli aveva però negato il risarcimento dei danni per *mobbing* a causa della mancata prova della reiterazione della condotta riferita ai singoli fatti mobbizzanti, (demansionamento, totale stato di inattività ed emarginazione, trasferimento persecutorio, pressioni per accettare la mobilità) ed a discapito dell'accertamento di una stressante modalità di controllo e di un ambiente stressogeno, nonché dell'accertamento del nesso eziologico tra l'attacco ischemico sofferto dal ricorrente e l'animata discussione con la diretta superiora.

Da una testimonianza, trascritta nella CTU e riportata nella sentenza della Suprema Corte, emergeva la seguente condotta: **"la testimone C. riferisce che era mattina presto, lo ero seduta nella postazione vicino al ricorrente alla sua destra e si avvicinò la D.A. al ricorrente dicendo lui cosa stava facendo in quanto c'erano dei problemi tecnici il computer si era fermato e lei con la sua prepotenza si volle sedere nella postazione del ricorrente e lì ho sentito che aveva cancellato dei file non so di che tipo e il ricorrente disse ma sono spariti tutti i file e adesso come si fa e lei rispose ora cercheremo di ripristinarli; del resto lo sono la capa; lo comando e faccio quello che voglio e poi la discussione si animò e lei non faceva nulla per smorzare i toni si alterava sempre di più fino a quando abbiamo visto il ricorrente adagiarsi sulla sedia e sentirsi male punto le dicevano nel nulla non è nulla ma poi la supervisor chiamo ambulanza e fu ricoverato e ritornò dopo tanto tempo".**

# IV. PROTEZIONE E PREVENZIONE
# CONVENZIONE ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONE DEL LAVORO N. 190/2019

Articolo 7

Fatto salvo quanto stabilito all'articolo 1 e coerentemente con lo stesso, ciascun Membro si impegna ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere.

Articolo 8

Ciascun Membro dovrà assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ivi compreso:

a) il riconoscimento del ruolo determinante delle autorità pubbliche con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori dell'economia informale;

b) **l'identificazione, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati interessati, nonché attraverso altre modalità, dei settori o delle professioni e delle modalità di lavoro in cui le lavoratrici e i lavoratori e altri soggetti interessati risultino più esposti alla violenza e alle molestie;**

c) l'adozione di misure che garantiscano una protezione efficace di tali soggetti.

Articolo 9

Ciascun Membro dovrà adottare **leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile**, attraverso quanto segue:

a) **l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale;**

b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;

d) l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai 5 pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

# UN CAMBIAMENTO CULTURALE, SOCIALE, ECC.

**SALUTE PARTECIPATIVA**



**PROTEZIONE**

**PREVENZIONE**

**INFORMAZIONE**

**FORMAZIONE**

# GRAZIE DELL'ATTENZIONE!!!!!

**AVV. ARABELLA MARTINELLI**

**www.studiolegalearabellamartinelli.it**

**arabella@studiolegalearabellamartinelli.it**

**Via Mendola n. 3 – 39100 Bolzano**

**Tel. 04711726884**