



LA DIFESA del lavoratore nei confronti delle molestie sessuali, pur rappresentando, soprattutto, negli ultimi anni, un tema di grande attualità e di profonde implicazioni sociali, è caratterizzato, tuttora, da uno scarso contenzioso.

La denuncia della molestia provoca, infatti, nella generalità dei casi, imbarazzo e disagio a scapito della persona molestata e non sempre il soggetto leso riceve un'adeguata protezione. Uno dei problemi di maggior rilievo, consiste nella individuazione del carattere molestato attribuibile ad un determinato comportamento. In effetti, non sempre la condotta persecutoria seguita da molestie sessuali appare chiara ed univoca.

Molto spesso, la molestia assume la forma di «plurimi e riprovevoli comportamenti scherzosi», per i quali il molestatore nega ogni valenza sessuale. Molto (e forse troppo) spesso sono considerate un «fare scherzoso» niente affatto gradito dal destinatario/a le «attenzioni» particolari, la «palpatina» la «pacca sul sedere» il complimento pesante, la battuta volgare. L'analisi dei comportamenti deve, perciò, essere condotta con una valutazione ponderata e scrupolosa degli episodi che incidono sulle relazioni interpersonali fra colleghi di lavoro, ovvero, tra datore di lavoro e dipendente.

Di fronte al fenomeno delle molestie sessuali, il diritto non «scherza». La nostra normativa prevede, infatti, la nullità degli atti, patti o provvedimenti riguardanti il rapporto di lavoro delle vittime di molestie sessuali, se adottati proprio in conseguenza del rifiuto delle molestie stesse; e si considerano discriminatori i trattamenti sfavorevoli attuati dal datore di lavoro come reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento fra uomini e donne (dlgs. n. 145/2005).



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacale

## DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



Dal canto suo, la giurisprudenza ha affrontato la problematica con una serie di sentenze variegate e caute, condannando solo i comportamenti di indubbia consistenza ed evidenza (profferte amorose ed apprezzamenti insistiti scurrili, patteggiamenti, baci tentati o «rubati», fino ad arrivare a veri e propri stupri).

In generale, l'orientamento maggioritario in tema di molestie sessuali impone al datore di lavoro, un'attenta verifica dei fatti cui devono seguire azioni conseguenti agli accertamenti operati.

Inoltre, si afferma la responsabilità del diretto responsabile (art. 2043 codice civile) e la responsabilità omissiva (art. 2087 codice civile) del datore di lavoro che, essendo venuto a conoscenza delle molestie sessuali, non vigila affinché nel contesto aziendale nessuno approfitti della sua posizione gerarchica, e non

adotta le misure necessarie per impedire il reiterarsi del comportamento illecito. Ne consegue, l'assunzione, nei confronti

del molestatore, di sanzioni disciplinari fino al licenziamento, al fine di salvaguardare la personalità morale del molestatore ed evitare il perpetuarsi delle molestie. Sempre a tale scopo, si ritiene nullo il licenziamento attuato per ritorsione nei confronti della lavoratrice molestata che abbia denunciato la persecuzione; e si considerano invalide le dimissioni estorte a seguito dell'insostenibile situazione determinata dalle molestie.

Anche il licenziamento per superamento del periodo di malattia consentito (c.d. «comporto») viene ritenuto illecito, quando sia stato il comportamento del datore di lavoro (ad esempio, mediante continui provvedimenti disciplinari ed orari di lavoro frammentati), a provocare la patologia della molestata e, quindi, la sua malattia.

Nondimeno, al di là della coerenza delle misure normative, il quadro delle tutele effettive è ancora imperfetto e demandato alle risoluzioni non sempre omogenee dei giudici. La questione delle molestie sessuali rimane perciò un tema assai complesso ed articolato che probabilmente più che di ulteriori provvedimenti normativi, avrebbe necessità di interventi sul piano sociale e culturale, volti a modificare e ad arrestare alla radice un fenomeno di costume, sicuramente criticato, ma certamente ancora molto diffuso.

Prof.ssa  
Maria Novella Bettini

# Molestia o scherzetto?



In caso di dimissioni anticipate il lavoratore deve risarcire il dan-

# Patto di durata minima del rapporto

IL datore di lavoro che, nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, desidera tutelarsi dalla eventualità che un dipendente, all'improvviso, rassegni le proprie dimissioni, può legittimamente stipulare con questi un accordo che limiti tale possibilità.

Questa clausola, comunemente definita «patto di garanzia di durata minima del rapporto», ha soprattutto la funzione di salvaguardare gli investimenti eventualmente sostenuti dalle aziende per la formazione e l'addestramento professionale dei lavoratori, che verrebbero di fatto vanificati in caso di dimissioni anticipate di quest'ultimi.

A tal fine, il patto in esame contiene uno specifico obbligo risarcitorio posto a carico del lavoratore in caso di dimissioni

anticipate rispetto al periodo di durata minima prefissato.

Secondo il costante orientamento della giurisprudenza, la facoltà del lavoratore, attribuita dalla legge (art. 2118 c.c.), di recedere in qualunque momento dal rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non viene limitata con la stipulazione di detto patto, in quanto non si configura alcuna violazione dei principi posti a tutela della libertà contrattuale.

Come detto, l'unico limite posto alla possibilità di dimissioni del lavoratore in violazione del predetto accordo consiste nell'obbligo, per questi, di risarcire al datore di lavoro l'eventuale danno derivante dai costi sostenuti per l'addestramento del lavoratore dimissionario.

*Elena De Oto*

