



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

## **Il rifiuto come libertà, il recesso datoriale come vittimizzazione: un caso di molestie sessuali sul lavoro**

di *Giuseppina Mortillaro*<sup>1</sup>

### **La questione**

Con la [sentenza n. 15 del 5 febbraio 2026](#), il Tribunale di Trento ha ritenuto discriminatorio il licenziamento intimato a una lavoratrice quale conseguenza del rifiuto, liberamente manifestato, di attenzioni del datore di lavoro a connotazione sessuale.

### **Breve ricostruzione delle fonti normative**

Prima di esaminare la pronuncia, che si ritiene del tutto condivisibile, è opportuno ricostruire sia pur brevemente il quadro delle fonti.

Le “*molestie*” sono definite nell’art. 40 della Convenzione di Istanbul (Convenzione dell’11 maggio 2011 del Consiglio d’Europa) come “*qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, sia sottoposto a sanzioni penali o ad altre sanzioni legali*”. La Convenzione OIL n. 190, approvata il 21 giugno 2019 e ratificata in Italia con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4, qualifica poi nello specifico le molestie sul lavoro come quelle che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro, indipendentemente dal fatto che avvengano o meno sul posto di lavoro (v. S. SCARPONI, *La convenzione Oil n. 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, 1, 23 e ss.).

L’espressione “*violenza e molestie*” 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.

Mentre l’espressione “*violenza e molestie di genere*” deve intendersi riferita alla violenza e alle 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 (art. 1).

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio (ma v. anche la Direttiva 2002/73/CE sempre del Parlamento Europeo e del Consiglio) iscrive le molestie nell’alveo delle discriminazioni di genere e dunque appronta gli strumenti di protezione previsti dal diritto antidiscriminatorio.

Anzitutto, ai fini del riconoscimento delle tutele, non è necessario accertare in capo all’autore della discriminazione un *animus nocendi*, che pure può sussistere, essendo invece sufficiente il prodursi di un effetto oggettivamente discriminatorio. Quest’ultimo, nella discriminazione diretta, ricorre in ragione del trattamento meno favorevole rispetto ad altra persona in situazione analoga e priva del fattore di rischio.

La Direttiva definisce la molestia come quella situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona, avente lo scopo o l’effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; definisce, più nel dettaglio,

---

<sup>1</sup> Avvocato del Foro di Pisa.

come sessuale la molestia nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo: art. 2, lett. c) e d). La discriminazione comprende: a) le molestie e le molestie sessuali, nonché qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersi sottomessa; b) l'ordine di discriminare persone in ragione del loro sesso; c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE: art. 2, c. 2.

Laddove la persona che abbia subito discriminazione adduca in giudizio elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta, compete alla parte convenuta l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione (art. 19).

Nelle fonti nazionali il riferimento principale è nell'art. 26, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. "Codice delle pari opportunità"), la cui formulazione è quella che risulta a seguito delle modifiche operate dal D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 e più di recente dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205.

L'art. 26 del Codice delle pari opportunità, al pari di quanto fanno le fonti eurounitarie, riconduce le molestie alle discriminazioni, definendo le molestie come 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, nonché come sessuali quelle molestie che si sostanzino in 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. Non è quindi necessario un comportamento che si traduca in un'aggressione fisica, essendo sufficiente qualunque comportamento a sfondo sessuale che sia allusivo, osceno, caratterizzato da battute o racconti o frasi sessualmente connotati, attenzioni indesiderate, messaggi, telefonate, *e-mail*, video, fotografie. La medesima disposizione, al c. 2-*bis*, chiarisce che è discriminazione anche il trattamento meno favorevole subito in ragione del rifiuto o della sottomissione alle molestie.

In coerenza con altre norme dell'ordinamento che sanzionano con la nullità l'atto discriminatorio (artt. 15 e 18, c. 1, St. lav.; art. 2, c. 1, D.Lgs. n. 23/2015), anche l'art. 26 del Codice delle pari opportunità sancisce che gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai c. 1, 2 e 2-*bis* sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.

Si prevede ancora che il lavoratore o la lavoratrice che agiscono in giudizio per far valere le discriminazioni subite a causa di molestia o di molestia sessuale non possano essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti a altre misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa, essendo in ogni caso nullo l'atto sfavorevole adottato, salvo il caso 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. Un meccanismo analogo si ritrova anche nella materia del *whistleblowing* (art. 6, c. 3, del D.Lgs. n. 24/2023).

## **La pronuncia**

Il caso affrontato dal Tribunale di Trento si inserisce a pieno titolo nel tema delle molestie sessuali sul lavoro.

La lavoratrice, dipendente di una clinica privata, era stata licenziata per giusta causa in ragione dell'assenza ingiustificata dal 24 al 27 giugno 2025. Nell'impugnare giudizialmente il licenziamento, la lavoratrice aveva domandato, in via principale, l'accertamento della nullità del licenziamento perché ritorsivo e/o discriminatorio e, in via subordinata, l'accertamento dell'illegittimità dello stesso per insussistenza del fatto contestato o, in ulteriore subordine, per non integrare i fatti contestati una giusta causa di recesso. Veniva altresì richiesta la condanna al

risarcimento del danno alla salute (stato d'ansia e prostrazione), del danno morale e del danno da perdita di *chance*.

A sostegno delle proprie domande, la lavoratrice allegava di avere subito da parte del legale rappresentante della società, sin dagli inizi del 2025, attenzioni non gradite e non corrisposte, a chiara connotazione sessuale (mazzo di fiori sul tavolo; messaggi *whatsapp* denigratori verso il compagno della lavoratrice; regalo di un gioiello del valore di circa 14.000 euro per il compleanno; ulteriori messaggi dal contenuto ora affettivo ora ostile).

Per i giorni di assenza oggetto di contestazione, la lavoratrice aveva domandato di usufruire di ferie, inserendole nell'apposito gestionale come da prassi aziendale, prassi in base alla quale non era necessaria la preventiva autorizzazione del datore di lavoro, tanto che solo con un messaggio successivo al licenziamento, e inviato nella *chat* aziendale, il datore aveva chiarito che da quel momento in poi le ferie avrebbero dovuto essere previamente approvate.

Il datore di lavoro – pure ben a conoscenza della richiesta di ferie della lavoratrice – circa un mese prima dell'effettiva fruizione le aveva inviato un messaggio nel quale le domandava chi le avesse autorizzate; la invitava inoltre a restituire il gioiello ricevuto in dono se effettivamente per lei quel gioiello non avesse un significato affettivo, così evidenziando il collegamento tra le ferie e l'interesse affettivo non corrisposto.

Le ferie erano state poi revocate e, per l'assenza della lavoratrice in quei giorni, all'esito di procedimento disciplinare, era disposto il licenziamento, che il Tribunale ha poi accertato essere collegato al rifiuto di ricambiare le attenzioni del datore di lavoro.

Il Giudice ha ritenuto le condotte del datore di lavoro come “molestie” ai sensi dell'art. 26, D.Lgs. n. 198/2006. e, dopo avere ricostruito con precisione tali condotte, ha richiamato la giurisprudenza che ha superato l'assimilazione tra licenziamento ritorsivo e licenziamento discriminatorio (v. *infra*). A tal fine ha fatto leva sulle categorie proprie del diritto antidiscriminatorio, valorizzando l'effetto oggettivamente discriminatorio dell'atto in presenza di un fattore di protezione e la conseguente nullità del licenziamento, indipendentemente dall'*animus nocendi* e dal concorso di ragioni lecite. È questo il profilo che distingue il licenziamento discriminatorio da quello ritorsivo.

Né a diverse conclusioni si potrebbe pervenire in ragione del richiamo, nell'art. 26, D.Lgs. n. 198/2006, al rifiuto delle molestie. Richiamo che non vuole riportare la discriminazione nel perimetro della ritorsione, quanto piuttosto sanzionare con la nullità gli atti di gestione del rapporto che abbiano connessione con il rifiuto legato al fattore protetto.

Una volta dunque appurato che il licenziamento rappresentava nella fattispecie concreta un trattamento meno favorevole causalmente connesso al rifiuto, esso non poteva che essere tacciato di nullità senza che l'eventuale motivo concorrente lecito, ossia l'assenza ingiustificata, avesse un qualche rilievo, con conseguente applicazione delle tutele dell'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015.

La domanda inerente al risarcimento dei danni non ha trovato invece accoglimento per mancata allegazione e prova. Il rigetto della domanda risarcitoria lascia tuttavia aperto un profilo problematico, ben colto dalla dottrina, che osserva come, proprio in materia di molestie, il sistema di tutela rischi di presentare un'evidente asimmetria: rigoroso nella fase dell'accertamento e della qualificazione della condotta, ma sensibilmente più debole nel momento della traduzione di tale accertamento in una risposta risarcitoria effettiva, adeguata e dissuasiva (D. TAMBASCO, *Avances del superiore e rifiuto della lavoratrice: nullo il licenziamento ritorsivo*”, in *NT+ Lavoro*, 2 marzo 2026).

### **Precedenti giurisprudenziali e riferimenti di dottrina**

Rilevante ai fini della pronuncia del Tribunale di Trento è innanzi tutto la giurisprudenza consolidata che distingue il licenziamento discriminatorio da quello ritorsivo.

Il licenziamento discriminatorio è configurabile, infatti, tutte le volte in cui, a fronte di fattori di protezione tassativamente previsti, il licenziamento determini un effetto oggettivamente discriminatorio in ragione del fattore che l'ordinamento ha cura di proteggere (Cass. 27 gennaio 2023, n. 2606; Cass. 15 novembre 2022, n. 33619; Cass. 5 aprile 2016, n. 6575).

Il lavoratore si può avvalere del regime probatorio agevolato introdotto per effetto del recepimento delle direttive n. 2000/78/CE, n. 2006/54/CE e n. 2000/43/CE, così come interpretate dalla CGUE, incumbendo sul lavoratore l'onere di allegare e dimostrare il fattore di rischio e il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, deducendo al contempo una correlazione significativa tra questi elementi; a sua volta il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria dell'atto (così, oltre alla giurisprudenza richiamata nella sentenza dal Tribunale di Trento, anche C App. Milano 18 marzo 2019; Cass. 27 settembre 2018, n. 23338).

Il divieto di licenziamento per ritorsione, ossia come reazione datoriale al legittimo esercizio di un diritto del lavoratore o a una richiesta o a una rivendicazione dello stesso, trova invece fondamento nell'art. 1345 c.c. Qui l'intento soggettivo del datore di lavoro è dirimente. E non soltanto l'intento in questione deve sussistere, ma deve essere anche il motivo determinante del licenziamento, di talché, ove una ragione di ritorsione coesista con un giustificato motivo di licenziamento, il licenziamento dovrà essere ritenuto legittimo; e, anche ove si accompagni a un giustificato motivo ritenuto non fondato dal Giudice, non per questo il licenziamento, sicuramente ingiustificato, sarà ritenuto ritorsivo in assenza della prova che la ritorsione sia stata il motivo determinante.

L'onere di allegazione e prova della ritorsione incombe sul lavoratore, gravando, viceversa, sul datore di lavoro quello della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di recesso. Il Giudice di merito può valorizzare il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale, consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso (Cass. 23 settembre 2019, n. 23583).

Ulteriormente rilevante è la giurisprudenza sulle molestie.

Al riguardo il panorama è ampio e vanno distinte le ipotesi in cui l'autore della molestia sia proprio il datore di lavoro, da quelle in cui sia altro dipendente.

Nel primo caso le conseguenze non potranno che essere quelle della nullità degli atti discriminatori – non solo il licenziamento, ma altresì trasferimenti, demansionamenti, mancati riconoscimenti di carriera – connessi alle molestie (A. ROSIELLO, *Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: prevenzione e tutela*, in *Igiene e sic lav.*, 2020, 2, 70 e ss.; F. DI NOIA, *Le molestie sessuali tra inversione e alleggerimento dell'onus probandi*, in *Lav. giur.*, 2017, 2, 133 e ss).

Nel secondo caso si tratta di individuare la misura adeguata che il datore di lavoro, estraneo alle molestie, debba adottare a tutela di chi l'abbia subita.

La giurisprudenza ha ritenuto legittimo il licenziamento del dipendente autore delle molestie tanto in relazione all'art. 2087 c.c., quanto con riferimento all'art. 26 c. 3-ter, D.Lgs. n. 198/2006 (Cass. 31 luglio 2023, n. 23295; Cass. 9 marzo 2023, n. 7029; Trib. Firenze 18 gennaio 2024, n. 47; Trib. Verona 18 maggio 2021, n. 317; Cass. 10 luglio 2020, n. 14811; Cass. 18 settembre 2009, n. 2027; anche se la molestia sia avvenuta fuori dal posto di lavoro: Cass. 14 dicembre 2023, n. 35066; M. PELLERINO, I. TOLIO, *Violenza e molestie sui luoghi di lavoro diventano rischi da valutare e prevenire nel sistema di salute e sicurezza sul lavoro*, in *Rivista 231*, febbraio 2021).

## **Conclusioni**

La sentenza del Tribunale di Trento è condivisibile nella parte in cui riconosce la natura discriminatoria del licenziamento, cogliendo il punto centrale della vicenda: il recesso è stato intimato come conseguenza del rifiuto opposto dalla lavoratrice ad attenzioni non gradite, nel libero esercizio della propria autodeterminazione affettiva e sessuale.

In questa prospettiva, la decisione valorizza correttamente il nesso causale tra fattore protetto e trattamento sfavorevole, che costituisce il vero presidio della tutela antidiscriminatoria: da un lato, impedisce che il potere datoriale venga utilizzato per sanzionare un rifiuto giuridicamente protetto; dall'altro, evita che la sola presenza del fattore di protezione travolga automaticamente atti in sé legittimi.

Più problematico resta, invece, il rigetto della domanda risarcitoria. Pur potendosi ricondurre, per quanto emerge dalla sentenza, a profili di allegazione e prova, esso lascia aperto il dubbio che, proprio in materia di molestie, la tutela risulti piena nell'accertamento dell'illecito, ma più debole nella risposta risarcitoria. Non a caso è stato osservato che, in questo ambito, il sistema rischia di mostrare un'asimmetria tra riconoscimento della violazione e adeguatezza delle conseguenze riparatorie e dissuasive.