LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Molestie, anonimato delle vittime e diritto di difesa: la specificità della contestazione si verifica in concreto

Tribunale di Firenze, Sez. Lav., sentenza 15 maggio 2026, n. 1253

di *Luca Scarnato*[*]

1. La questione

Nel procedimento disciplinare per molestie entrano spesso in conflitto due interessi: il diritto di difesa del lavoratore incolpato, che l'art. 7 St. lav. tutela imponendo una contestazione specifica, e il diritto alla riservatezza di chi ha subito le molestie, specie se l'incolpato è un superiore gerarchico in grado di condizionarne il percorso professionale.
La domanda è se la contestazione che omette i nomi delle vittime sia per ciò solo generica.
La legge non dà una risposta generale, né la giurisprudenza offre una soluzione univoca, fornendo piuttosto criteri da applicare caso per caso.

2. La pronuncia: la concezione sostanziale e concreta della specificità dell'addebito

Il ricorrente, dirigente di una casa di moda, è stato licenziato per giusta causa all'esito di un procedimento disciplinare avviato dopo che un'indagine interna sul clima lavorativo anonima aveva rilevato un forte disagio nel *team* sviluppo prodotto, composto da sole donne: la società aveva sentito individualmente le lavoratrici e gli aveva contestato diciotto episodi, a sfondo sessuale, etnico o comunque umiliante, avvenuti fra il 2021 e il 2023. Gli episodi erano descritti con la citazione delle frasi pronunciate, l'indicazione del periodo e del luogo, ma senza i nomi delle lavoratrici, che avevano chiesto l'anonimato per timore di ritorsioni.
Il dirigente ha replicato a ciascun addebito, salvo poi sostenere in giudizio che la contestazione fosse generica, perché priva dei nomi, e che la riservatezza delle lavoratrici non potesse prevalere sul suo diritto di difesa.
Il Tribunale ha respinto l'eccezione perché l'omissione dei nomi non ha leso in concreto il diritto di difesa: richiamata Cass. 18 aprile 2018, n. 9590, per cui la difesa svolta nelle giustificazioni è «*un elemento concretamente valutabile per ritenere provata la non genericità della contestazione*», ha osservato che il dirigente ha replicato agli addebiti «*punto per punto*». Respinta anche l'eccezione di tardività e accertati i fatti con la testimonianza delle lavoratrici, il ricorso è stato quindi rigettato.

3. Osservazioni

3.1. La specificità della contestazione è un requisito funzionale

La contestazione è specifica quando fornisce «*le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto*», anche sinteticamente e senza seguire i canoni dell'imputazione penale (Cass. 4 febbraio 2015, n. 2021; Cass. 1° ottobre 2018, n. 23771).
In un caso di molestie a colleghe, la Corte d'appello aveva ritenuto generica la contestazione per la mancata indicazione dei nomi delle lavoratrici, benché la condotta fosse descritta nel dettaglio; la

[*] Avvocato in Milano.

Cassazione ha cassato con rinvio, affermando che occorreva verificare se l'omissione avesse determinato «*un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto del lavoratore a difendersi*» (Cass. 20 marzo 2018, n. 6889). È stata poi ritenuta specifica una contestazione di molestie verbali priva dell'orario e dei nomi dei colleghi presenti, perché riportava «*i fatti essenziali caratterizzanti la condotta sanzionata*» (Cass. 11 giugno 2025, n. 15549).
Il modo in cui il lavoratore si difende diventa così prova della specificità o della genericità della contestazione: chi replica episodio per episodio dimostra di aver compreso gli addebiti; chi, invece, di fronte a una contestazione talmente generica da non consentirgli di capire a quale fatto si riferisca, può soltanto negare, ne conferma con la sua stessa risposta la genericità, come nel caso della lavoratrice che, a fronte di un addebito privo di collocazione temporale, aveva potuto soltanto ipotizzare un «*errore di persona*» (Trib. Roma 23 giugno 2026, n. 7346).
Ne deriva, a parere di chi scrive, un dilemma difensivo: se il lavoratore si difende nel merito, rischia di provare la specificità che intende contestare; se si limita a eccepire la genericità e il giudice ritiene invece la contestazione specifica, resta privo di giustificazioni. La via più prudente è difendersi comunque nel merito, indicando insieme quali elementi manchino e perché impediscano di difendersi su determinati episodi.

3.2. La contestazione descrive il fatto, non le fonti di prova

L'art. 7 St. lav. non obbliga il datore di lavoro ad «*allegare puntualmente ciascuno degli elementi*» su cui si fonda l'addebito, purché l'addebito sia descritto in modo da consentire al lavoratore di difendersi pienamente (C. App. Roma n. 3373/2025, che richiama Cass. n. 7581/2018 e Cass. n. 6337/2013). La contestazione descrive il fatto, mentre le fonti di prova, compresi i nomi dei dichiaranti, rilevano nel processo (dove, nel caso in esame, le lavoratrici sono state, infatti, sentite come testimoni, nel pieno contraddittorio).

3.3. Il bilanciamento fra riservatezza e diritto di difesa: la «gerarchia mobile

In senso contrario si cita Cass. 5 agosto 2010, n. 18279, che ha confermato l'annullamento del licenziamento di un lavoratore accusato di aver tentato di baciare o toccare una collega, il cui nome era stato taciuto. Secondo la Corte, fra riservatezza e diritto di difesa non esiste una gerarchia fissa ma una «*gerarchia mobile*»: il giudice stabilisce caso per caso quale interesse prevalga, senza svuotare l'altro, e la *privacy* non può impedire la difesa quando sono in gioco l'onorabilità e il posto di lavoro dell'incolpato (conf. Trib. Torino 20 novembre 2025, n. 2414).
Il contrasto con la sentenza in commento è però solo apparente. Nel caso del 2010 la contestazione non indicava neppure le modalità della condotta, la reazione della collega e se vi fossero altri presenti: il nome mancava in una descrizione che, già di per sé, non consentiva di individuare l'episodio. Secondo la Corte, inoltre, conoscere il nome della collega avrebbe consentito all'incolpato di verificare, alla luce dei «*rapporti pregressi tra i protagonisti*», la portata di accuse così gravi.
La differenza è stata colta da Trib. Cosenza n. 291/2023 (riportata in C. App. Catanzaro 23 maggio 2024, n. 600), escludendo la lesione del diritto di difesa di un docente accusato di molestie da una studentessa, il cui nome era stato oscurato, perché egli si era difeso «*in modo puntuale*» su fatti «*indicati con precisione nella loro dinamica e nella loro collocazione spazio-temporale*».

3.4. I criteri utilizzabili nel bilanciamento

Riconosciuto che la vittima ha un diritto alla riservatezza meritevole di tutela, resta da stabilire come il datore possa giustificare l'omissione dei nomi. A parere di chi scrive, possono essere richiamati i principi generali di due discipline che, pur non direttamente applicabili, regolano proprio il rapporto fra l'anonimato di chi riferisce illeciti e il diritto di difesa di chi ne è accusato.
La prima è il *whistleblowing*: per l'art. 12, comma 5, D.Lgs. n. 24/2023, l'identità del segnalante non può essere rivelata se la contestazione si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla

segnalazione; se invece si fonda sulla segnalazione e l'identità è indispensabile per la difesa, occorre il consenso del segnalante.
La norma riguarda le sole segnalazioni effettuate tramite i canali del decreto ed esclude quelle relative ai rapporti con i superiori gerarchici (art. 1, comma 2, lett. a)), ma è stata utilizzata anche fuori dal suo ambito come espressione di principi generali (C. App. Torino 15 novembre 2018, n. 609). In senso opposto, è stata annullata la sanzione fondata soltanto su segnalazioni anonime, senza alcun approfondimento istruttorio né prova dei fatti in giudizio, perché l'anonimato dei segnalanti aveva compresso il diritto di difesa dell'incolpato (Trib. Napoli Nord 18 ottobre 2024, n. 4457).
La seconda è la disciplina dell'accesso agli atti dei procedimenti ispettivi: quando il datore di lavoro sottoposto a ispezione chiede di conoscere le dichiarazioni che i suoi dipendenti hanno reso agli ispettori nel corso dell'accertamento, prevale in via generale la riservatezza dei lavoratori, per prevenire «*ritorsioni o indebite pressioni*», ferma la possibilità di accertare i fatti in giudizio (Trib. Benevento 4 ottobre 2024, n. 918; Trib. Ragusa 30 giugno 2026, n. 1053). Il fondamento è l'art. 2, comma 1, lett. c), D.M. 4 novembre 1994, n. 757, che sottrae all'accesso le notizie acquisite nelle ispezioni dalla cui divulgazione «*possano derivare azioni discriminatorie o indebite pressioni o pregiudizi a carico di lavoratori o di terzi*».
In via interpretativa rileva anche l'art. 26, co. 3-*ter* Cod. Pari opportunità che prevede: "*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*". Infatti, nonostante non riconosca un diritto alla riservatezza e\o anonimato, impone il mantenimento di un contesto lavorativo sereno in cui sono favorite relazioni interpersonali. Assicurare l'anonimato e prevenire le ritorsioni, almeno in una prima fase, significa anche tutelare la lavoratrice interessata da giudizi e opinioni altrui e aumentare la probabilità che episodi molesti vengano allo scoperto.

3.5. Indicazioni operative
Chi intenda tutelare l'anonimato delle vittime dovrebbe descrivere ogni episodio con frasi o gesti, periodo, luogo e l'eventuale presenza di altri colleghi, senza però indicarne i nomi, che non sono necessari (Cass. n. 15549/2025): anche i soggetti presenti, infatti, potrebbero subire pressioni.
Poiché una descrizione precisa rende comunque la vittima riconoscibile, la sospensione cautelare, ritenuta legittima dal Tribunale, attua l'obbligo dell'art. 2087 c.c. di proteggerla durante il procedimento.
Infine, il datore deve mettere in conto che, se il licenziamento sarà impugnato, la prova dei fatti, che grava su di lui, passerà normalmente per la testimonianza delle vittime, che dovranno quindi essere indicate come testi.

4. Conclusioni
Il datore non ha dunque né l'obbligo di rivelare il nome della vittima né quello di tacerlo: deve descrivere i fatti in modo che l'incolpato possa difendersi in concreto. A questa condizione, la riservatezza delle vittime può essere tutelata nel procedimento disciplinare, mentre nel processo le vittime sono chiamate a testimoniare e il contraddittorio è pieno.