



Numero 1 / 2024

Francesca MARINELLI

**La Cassazione prende finalmente atto dell'esistenza della
Convenzione OIL n. 190/2019 sull'eliminazione della
violenza e delle molestie nel mondo del lavoro**

La Cassazione prende finalmente atto dell'esistenza della Convenzione OIL n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

Francesca MARINELLI

Università degli Studi di Milano

Cassazione civile sez. lav. – 14 dicembre 2023, n. 35066

http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/GIURISPRUDENZA_2023/Cass.-sent.-n.-35066-2023.pdf

Proprio un anno fa la presente rubrica aveva dedicato attenzione¹ all'entrata in vigore nel nostro ordinamento² della l. 15 gennaio 2021, n. 4 con cui l'Italia ha dato ratifica ed esecuzione alla Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro³.

Allora si era sottolineata la natura dirimpente della Convenzione soprattutto con riguardo al suo ambito di applicazione.

In particolare, si era messa in luce l'ampiezza dell'atto sotto il profilo oggettivo, posto che la Convenzione anziché limitarsi - come fa l'ordinamento euro-unitario - a contrastare le molestie legate ad uno dei fattori tassativamente protetti dalla normativa antidiscriminatoria⁴, ha optato per offrire ai lavoratori una copertura per così dire "a tutto tondo". Essa, infatti, si preoccupa di combattere tutte quelle pratiche e comportamenti inaccettabili (anche solo sotto forma di minaccia) perpetrati (perfino *una tantum*) in occasione del lavoro, o in connessione con il lavoro o scaturenti comunque dal lavoro⁵, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico⁶.

In particolare, nel breve commento a firma mia e di Vallauri, si era messo in luce come la l. n. 4 del 2021, pur preoccupandosi di specificare che alla Convenzione in parola dovesse essere data attuazione nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione

¹ Cfr. F. MARINELLI, M.L. VALLAURI, *Legge 15 gennaio 2021, n. 4 (in Gazz. Uff., 26 gennaio 2021, n. 20). - Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra*, in LDE, 1/2023.

² Avvenuta il 29 ottobre 2022.

³ Per una analisi della Convenzione si rinvia a: S. SCARPONI, *La Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in RGL, 2021, p. 23; C. ALESSI, *La Convenzione ILO sulla violenza e le molestie sul lavoro*, in LD, 3/2023, p. 577 e ss. nonché a G. CASALE, *Il diritto ad un mondo libero da violenze e molestie*, in LDE, 3/2023.

⁴ Cfr.: l'art. 2 c. 3 del d.lgs. n. 215/2003; l'art. 2, c. 3 del d.lgs. n. 216/2003 e l'art. 55-bis c. 4 e c. 5 del d.lgs. n. 198/2006.

⁵ V. Part. 3 della Conv. n. 190/2019 che elenca specificamente come violenza e molestie sul lavoro quelle perpetrate: "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".

⁶ Cfr. Part. 1, lett. a) della Conv. n. 190/2019.

vigente⁷, nondimeno obbligasse l'Italia a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie⁸ attraverso l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e/o l'adozione di leggi e regolamenti, contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali volti alla definizione e proibizione di tali fenomeni⁹.

A fronte del silenzio che è seguito all'entrata in vigore della l. 4/2021, sembra a chi scrive degna di nota la recentissima sentenza della Corte di Cassazione in epigrafe chiamata a giudicare sulla legittimità di una pronuncia della Corte di Appello di Milano¹⁰ che, conformemente al giudice di primo grado, aveva rigettato l'impugnazione del licenziamento per giusta causa cominato ad un lavoratore, "team leader" in un istituto di credito, colpevole di avere posto in essere numerose condotte moleste (dalla diffusione di notizie false, ad atti di attenzione non richiesta, fino ad episodi di violenza fisica) nei confronti di due colleghe che, esauste, avevano richiesto entrambe il trasferimento ad altra sede di lavoro.

La pronuncia appare degna di nota in particolare laddove smentisce il terzo motivo di ricorso del lavoratore relativo alla violazione e falsa applicazione dell'art. 2105 c.c., vista l'irrelevanza disciplinare dei comportamenti del ricorrente nei confronti delle colleghe, essendo le condotte avvenute per lo più al di fuori del contesto lavorativo.

La pronuncia, infatti, nel valorizzare la valenza irrimediabilmente lesiva del vincolo fiduciario del contegno del dipendente oltremodo petulante e violento nella gestione dei rapporti extraprofessionali con le colleghe, fa leva non solo sul principio - a dire il vero già espresso in passato dalla stessa Corte¹¹ - secondo cui l'art. 2105 c.c. deve essere integrato dai principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. (cosicché la giusta causa di licenziamento si configura non solo in presenza di comportamenti espressamente vietati, ma anche in caso di condotte extralavorative che, per la natura e per le possibili conseguenze, risultino in contrasto con gli obblighi del lavoratore connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa), ma anche sulla Convenzione OIL n. 190/2019.

Il suddetto riferimento giurisprudenziale a tale atto (il primo, almeno a quanto consta) non può non essere salutato positivamente. Non vi è dubbio infatti che la Cassazione, richiamando la suddetta Convenzione, in particolare, laddove, come visto *supra*, condanna tutte quelle pratiche e comportamenti inaccettabili occorsi non solo in occasione del lavoro, ma anche in connessione con il lavoro o scaturenti, comunque, dal lavoro, dimostri di voler rendere effettivo il diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

⁷ Così sancisce l'art. 3 l. n. 4/2021.

⁸ Cfr. l'art. 4, c. 1 Conv. n. 190/2019.

⁹ Cfr. gli artt. 7 e 12 Conv. n. 190/2019.

¹⁰ App. Milano, 7 settembre 2020, n. 487.

¹¹ Cfr. Cass. 10 febbraio 2015, n. 2550.