

MOLESTIE SESSUALI A UNA COLLEGA LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Cassazione (sentenza n.25977 del 16 novembre 2020) è legittimo il licenziamento di un dipendente che molesta sessualmente una collega e ingiuria altre. Queste condotte sono talmente gravi da mettere irrimediabilmente in discussione il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore. Un dipendente della Società Cedecra Informatica Bancaria di Bologna, con qualifica impiegatizia e mansioni di programmatore junior, veniva licenziato per giusta causa per avere pronunciato epiteti gravemente ingiuriosi nei confronti di colleghe, per aver posto in essere molestie sessuali nei confronti di una di esse e infine per avere effettuato un accesso non autorizzato sul conto corrente del marito della collega molestata. Il Tribunale di Bologna, accertata la sussistenza degli addebiti e ritenuta proporzionata la sanzione espulsiva ha rigettato il ricorso del lavoratore. La Corte d'Appello di Bologna ha confermato la decisione del Tribunale. In particolare ha affermato che erano stati dimostrati la causa di recesso e la proporzionalità della sanzione espulsiva. Il dipendente licenziato ha proposto ricorso per Cassazione adducendo diversi motivi. Ha sostenuto tra l'altro che era inesistente la giusta causa e vi era un difetto del requisito di proporzionalità tra la sanzione e la entità dei comportamenti tenuti e che non era stato tenuto conto della condotta irreprensibile da lui posta in essere nel corso di tutto il rapporto di lavoro con la società. La Cassazione ha rigettato il ricorso ed ha condannato il ricorrente al pagamento delle spese di giudizio e degli accessori di legge.



n. 138
30 novembre 2020

I comportamenti tenuti dal lavoratore consistiti negli epiteti ingiuriosi rivolti ad alcune colleghe, nelle molestie sessuali avvenute in ufficio nei confronti di una collega e accessi non autorizzati sul conto corrente intestato al marito di quest'ultima sono di gravità tale da integrare l'ipotesi della giusta causa di licenziamento e da giustificare l'applicazione della massima sanzione espulsiva.

La particolare gravità della condotta porta a ritenere che il comportamento del lavoratore sia idoneo a vulnerare, in maniera irreparabile, il peculiare vincolo di fiducia che deve esserci con la società datrice e quindi a considerare il licenziamento sorretto da giusta causa.

In ordine alla proporzionalità viene rilevato che i fatti posti in essere integrano una grave lesione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro e che il datore di lavoro, tenuto al rispetto dell'articolo 2087 codice civile ("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"), non poteva non adottare una sanzione espulsiva a fronte della gravità dei fatti accertati.

Per quanto riguarda gli accertamenti effettuati dal datore di lavoro che hanno portato a rilevare che il lavoratore, dopo essersi procurato il nome del marito della collega, aveva ripetutamente visionato il conto corrente di questi e aveva riferito il saldo alla collega stessa, non c'è stata alcuna violazione dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (che vieta l'uso di impianti audiovisivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa). Il datore di lavoro non solo può ma deve verificare se i propri dipendenti abbiano indebitamente utilizzato gli strumenti messi a loro disposizione per fini esclusivamente professionali.

Nella fattispecie gli accertamenti effettuati dalla datrice di lavoro rientrano nella categoria dei cosiddetti "controlli difensivi" che esulano dall'ambito applicativo del citato articolo 4 Statuto dei lavoratori. Si è trattato, tra l'altro, di controlli disposti ex post, ossia dopo l'attuazione del comportamento addebitato, così da prescindere dalla mera sorveglianza sulla esecuzione della prestazione lavorativa. Non può ritenersi in alcun modo compromessa la dignità e la riservatezza dei lavoratori, atteso che non corrisponde ad alcun criterio logico garantire al lavoratore, in presenza di condotte illecite sanzionabili penalmente o con sanzione espulsiva, una tutela particolare.