

LAVORO: Cassazione civile, Sezione Lavoro, sentenza 14 dicembre 2023 in Il Foro Italiano, n. 2/2024, pag. 490 con Nota di richiami

1. Lavoro (rapporto di) — Condotta extralavorativa — Rilevanza come molestia sul luogo di lavoro — Presupposti — Giusta causa di licenziamento — Sussistenza - Fattispecie

1. In tema di licenziamento per giusta causa, configura molestie sul luogo di lavoro il comportamento del dipendente che, sebbene svolto in contesto extralavorativo, implichi la violazione di obblighi e doveri connessi al concreto inserimento dell'autore nell'organizzazione aziendale e in quanto tale abbia un riflesso, anche solo potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto, compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento. Nella specie, la banca datrice aveva tratto un particolare e giustificato allarme dai comportamenti extralavorativi del proprio dipendente, che ricopriva il ruolo di team leader, il quale, rendendosi oltre modo petulante e per giunta violento in pregiudizio di altre due dipendenti, aveva mostrato di essere immune da limiti e discipline anche nella gestione dei rapporti di svago con i propri colleghi.

Fatto

1. – Con sentenza del 7 settembre 2020, la Corte d'appello di Milano ha rigettato il reclamo del lavoratore indicato in epigrafe avverso la sentenza di primo grado, che, in esito a rito Fornero, ne aveva rigettato l'impugnazione del licenziamento per giusta causa intimatogli il 10 luglio 2019 dalla datrice Unicredit s.p.a., a seguito della contestazione disciplinare del 29 maggio 2019.

2. – A conferma della decisione del tribunale, in entrambe le fasi sommaria e di opposizione, la corte d'appello ha ritenuto — degli addebiti contestati (avere il dipendente, team leader presso gli uffici di V. di Unicredit, con mansioni di coordinamento e supporto di colleghi in rapporto diretto con la clientela: *a*) intrattenuto, in tempi diversi, rapporti extralavorativi con due donne dipendenti della stessa banca, gravemente pregiudizievoli sia per queste che per la comune datrice; *b*) abusivamente compiuto negli ultimi due anni molteplici e immotivate interrogazioni, accedendo, mediante le proprie credenziali attraverso il sistema informatico, alle schede di clienti e colleghi per estrarne informazioni e dati esulanti dai suoi compiti di ufficio) — esaustiva la prova, acquisita senza alcuna lesione del diritto di difesa del lavoratore incolpato e idonea a sorreggere gli addebiti *sub a*). E questi sufficienti a ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra le parti, senza necessità di accertare l'addebito *sub b*).

3. – Con atto notificato il 3 novembre 2020, il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione con sei motivi, cui la banca ha resistito con controricorso e memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Ragioni della decisione

(*Omissis*)

5. – Con il terzo motivo, il ricorrente ha dedotto violazione e falsa applicazione dell'art. 2105 c.c., per l'irrilevanza disciplinare dei comportamenti tenuti dal lavoratore nei confronti della

collega P. (tra l'altro, apprezzati sull'indimostrato collegamento con le accuse della collega B.), in quanto di natura privata e pertanto riguardanti la sfera extralavorativa, senza alcun comprovato riflesso sull'oggettiva compromissione della fiducia datoriale sul puntuale adempimento della prestazione lavorativa del proprio dipendente.

6. – Con il quarto motivo, egli ha dedotto violazione e falsa applicazione degli art. 2106 e 2119 c.c., per avere la corte territoriale operato valutazioni su una fattispecie astratta e non sul fatto concretamente contestato, ravvisando irrilevanti i mezzi istruttori dedotti in funzione del suo puntuale accertamento, alla luce delle divergenti versioni delle parti, anche in relazione alla proporzionalità della sanzione disciplinare comminata al lavoratore alla sua condotta.

7. – Con il quinto motivo, il ricorrente ha dedotto nullità della sentenza e violazione e falsa applicazione degli art. 610 c.p. e 115 c.c., per la qualificazione, da parte della corte d'appello, alla stregua di violenza privata, della ravvisata volontà del lavoratore di costringere la collega P. a «proiettarsi sul divano», in assenza di prova a fronte della sua ferma contestazione della circostanza (ed esclusa per irrilevanza la puntuale deduzione istruttoria in merito) e per motivazione apparente sul punto.

8. – Essi, congiuntamente esaminabili per ragioni di stretta connessione, sono in parte inammissibili e in parte infondati.

9. – In linea di diritto, giova ribadire che, in tema di licenziamento per giusta causa, il lavoratore debba astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati, ma anche qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con gli obblighi connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, dovendosi integrare l'art. 2105 c.c. con gli art. 1175 e 1375 c.c., che impongono l'osservanza dei doveri di correttezza e di buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, sì da non danneggiare il datore di lavoro (Cass. 9 gennaio 2015, n. 144, Foro it., Rep. 2015, voce Lavoro (rapporto), n. 842; 10 febbraio 2015, n. 2550, ibid., n. 1165; 15 ottobre 2021, n. 28368, id., Rep. 2021, voce cit., n. 1481).

10. – Lungi dall'aver la corte territoriale operato valutazioni su una fattispecie astratta e non sui fatti concretamente contestati, essa ha compiuto, in esatta applicazione dei suenunciati principi di diritto, quell'accertamento specificamente riservato al giudice di merito, sviluppando un ragionamento probatorio congruamente argomentato, pertanto insindacabile in sede di legittimità, puntualmente calibrato sul contegno del lavoratore, “tradotto” sì “in azioni moleste”, ancorché non chiaramente contrassegnato da «prevalenti spunti psichici di ordine sessuale» (così all'ultimo capoverso di pag. 11), ulteriormente approfondito nei suoi «aspetti negativi e

allarmanti della relazione» con le due colleghe B. e P. (ai primi due capoversi di pag. 12 della sentenza), per approdare quindi alla valutazione dei suoi riflessi sul rapporto di lavoro e sulla conseguente «reazione disciplinare della banca» (dal penultimo capoverso di pag. 12 al secondo di pag. 13 della sentenza). In tale ampia disanima il riferimento alla violenza privata appare del tutto incidentale e avulso da qualunque riferimento a profili o sviluppi penalistici della vicenda (che non risultano sussistenti), sicché si configura come un obiter dictum, che non ha lo scopo di sorreggere la decisione (già basata su altre decisive ragioni) e che quindi è improduttivo di effetti giuridici e, come tale, non suscettibile di gravame, né di censura in sede di legittimità (Cass. 22 novembre 2010, n. 23635, id., Rep. 2010, voce Cassazione civile, n. 67; 10 aprile 2018, n. 8755, id., Rep. 2018, voce cit., n. 155; 8 giugno 2022, n. 18429, id., Rep. 2022, voce cit., n. 90).

10.1. – Pare allora qui necessario un chiarimento in ordine alla nozione di “molestie” sul lavoro (di questo, nel caso di specie, essendosi trattato), nel solco dei principi enunciati da questa corte, che ha recentemente distinto tra queste (ricorrenti in quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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: art. 26, comma 1, d.leg 198/06) e le “molestie sessuali” (invece ricorrenti in quei 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 persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo: art. 26, comma 2, d.leg 198/06); ed opportunamente sottolineato come la nozione di molestia risulti integrata dal carattere comunque indesiderato della condotta, pur senza che ad essa conseguano effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale; essendo questa e la conseguente tutela accordata fondate sull'oggettività del comportamento tenuto e dell'effetto prodotto, nell'irrilevanza dell'effettiva volontà di recare offesa: secondo la valutazione del giudice di merito, cui è riservata e insindacabile, se congruamente argomentata, in sede di legittimità (Cass. 31 luglio 2023, n. 23295, *ForoPlus*).

Giova allora richiamare in proposito la convenzione Oit n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata dall'Italia con la l. 15 gennaio 2021 n. 4.

La convenzione e la relativa raccomandazione del 21 giugno 2019 n. 206 hanno, infatti, arricchito il codice internazionale del lavoro e promosso il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali al fine di rendere effettivo il diritto ad un luogo di

lavoro libero da violenza e da molestie. E ciò per avere riconosciuto l'inaccettabilità e l'incompatibilità della violenza e delle molestie con il lavoro dignitoso.

Essa ha, in particolare, dettato la prima definizione riconosciuta a livello internazionale di violenza e molestie legate al lavoro, includendo la violenza e le molestie basate sul genere. E tale definizione si riferisce a «un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili» che «si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico» e si estende a tutti i lavoratori e le lavoratrici, includendo tirocinanti e apprendisti e apprendiste, individui che svolgano il ruolo o l'attività di imprenditore o imprenditrice, nel settore pubblico e privato, in imprese nel settore formale e informale, in zone rurali e urbane.

11. – Venendo ora all'onere di allegazione dell'incidenza, irrimediabilmente lesiva del vincolo fiduciario, del comportamento extralavorativo del dipendente sul rapporto di lavoro, esso è assolto dal datore di lavoro con la specifica deduzione del fatto in sé, quando lo stesso abbia un riflesso, anche solo potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento (Cass. 24 novembre 2016, n. 24023, *Foro it.*, Rep. 2016, voce *Lavoro* (rapporto), n. 1209).

E, nel caso di specie, la banca datrice ha tratto un particolare e giustificato allarme dallo «stampo dei contegni del proprio dipendente, che rendendosi oltre modo petulante e per giunta violento in pregiudizio di altre due dipendenti, aveva mostrato di essere immune da limiti e discipline — una connotazione assai grave per colui che esprimeva il ruolo di team leader — nella gestione dei rapporti extraprofessionali coi colleghi anche nei rapporti di svago...» (così al primo capoverso di pag. 13 della sentenza).

Sicché, la corte territoriale ha valutato le condotte contestate idonee alla definitiva perdita di fiducia della banca nei confronti del sottoposto (al secondo capoverso di pag. 13 della sentenza).