

Lucia Tria

Le molestie nel rapporto di lavoro¹

SOMMARIO: 1.- La Giornata internazionale della donna 2022. 2.- Le molestie per il diritto UE e per il sistema del Consiglio d'Europa. 3.- Vittimizzazione secondaria. 4.- La negazione della pari dignità. 5.- Cosa vuol dire discriminare. 6.- La Convenzione OIL n. 190. 7.- Giurisprudenza della CGUE. 8.- Giurisprudenza della Corte EDU. 9.- Giurisprudenza della Corte di cassazione civile. 10.- Hate speech. 11.- Prevenire e combattere le discriminazioni e le molestie vuol dire difendere il principio democratico.

1.- La Giornata internazionale della donna 2022.

L'8 marzo di ogni anno in tutto il mondo si celebra la Giornata internazionale donna per ricordare le conquiste sociali, economiche, culturali e politiche delle donne e per incrementare la sensibilizzazione sulla uguaglianza di genere e la lotta contro le discriminazioni e le violenze di cui le donne sono state e sono ancora vittime in ogni parte del mondo.

Quest'anno questa celebrazione credo debba essere fatta rivolgendo un pensiero speciale alle donne dell'Afghanistan che vedono calpestata la loro dignità e a quelle dell'Ucraina che stanno affrontando una terribile guerra nella nostra Europa.

Queste donne – pur nella profonda diversità della rispettiva situazione – si trovano a dover combattere per l'affermazione in loro favore e in favore della loro popolazione del principio democratico che è il fondamento del nostro Stato e della stessa Unione europea.

In un base al principio democratico ognuno riconosce agli altri esseri umani pari dignità e quindi non commette discriminazioni – o molestie – perché tali comportamenti hanno la loro comune radice nella negazione della suddetta pari dignità.

2.- Le molestie per il diritto UE e per il sistema del Consiglio d'Europa.

Per il diritto UE – cui il nostro Stato ha dato attuazione – e per la giurisprudenza della CGUE le molestie rientrano nell'ambito del diritto antidiscriminatorio quali comportamenti intimidatori (in senso ampio) che possono essere discriminatori in sé oppure prodromici alla realizzazione di veri e propri comportamenti discriminatori.

In particolare si precisa che

a) sono da considerare comportamenti discriminatori in quanto tali – anche con riguardo al favorevole regime dell'onere della prova – secondo la definizione dell'art. 2, comma 3, della direttiva 2000/78, le molestie perpetrate allo scopo o con la conseguenza di violare la dignità di una persona a causa della sua origine razziale o etnica, del sesso, della religione o delle convinzioni personali, di una disabilità, per l'età o per il proprio orientamento sessuale, e di creare un ambiente di intimidazione, ostilità, degradazione, umiliazione e offesa, con la specificazione che, in questo

¹ **Da una relazione tenuta, con presentazione in powerpoint, il giorno 8 marzo 2022 al Convegno dal titolo: "La giornata internazionale della donna. Le donne e i luoghi di lavoro. Tutti i comportamenti non voluti", organizzato da Ordine degli Avvocati di Roma - Commissione progetto donna.**

contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri che possono anche prevedere sanzioni penali;

b) le molestie sessuali sono definite come «situazione 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».

Analoghe definizioni sono contenute anche nell'art. 26 del Codice delle pari opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Inoltre nel nostro codice penale sono configurati come reati la molestia o disturbo alle persone, lo stalking e la violenza e molestia sessuale.

E sugli aspetti penalistici – che non vengono qui specificamente trattati – ci si limita qui a ricordare l'insegnamento della Corte EDU secondo cui nel nostro ordinamento spesso l'applicazione del diritto penale nei casi di violenze o molestie sulle donne non ha l'effetto dissuasivo richiesto per prevenire efficacemente le violazioni dell'integrità personale delle vittime.

Questa è una delle principali ragioni per le quali la Corte di Strasburgo nella sentenza 2 marzo 2017, *Talpis c. Italia* (relativa ad un caso di violenza domestica) ha affermato la violazione dell'art. 14 in combinazione con gli artt. 2 e 3 della Convenzione (per il profilo procedurale) e nella sentenza 27 maggio 2021, *J.L. c. Italia* ha riscontrato la violazione degli obblighi positivi derivanti dall'articolo 8 della Convenzione in un caso nel quale il procedimento penale relativo ad una violenza sessuale denunciata si era concluso senza condanna degli imputati.

Va sottolineato che in quest'ultima sentenza la Corte di Strasburgo ha richiamato il primo rapporto relativo all'Italia del Gruppo di esperti sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica del Consiglio d'Europa («GREVIO») pubblicato il 13 gennaio 2020, contenente il seguente passaggio:

«Pur riconoscendo i progressi compiuti nella promozione dell'uguaglianza di genere e dei diritti delle donne, il rapporto constata che la causa dell'uguaglianza di genere sta incontrando resistenza in Italia. Il GREVIO esprime la sua preoccupazione per i segni emergenti di una tendenza a reinterpretare e a riorientare le politiche di parità di genere in termini di politiche della famiglia e della maternità. Per superare queste difficoltà, il GREVIO ritiene essenziale che le autorità continuino a concepire e ad attuare efficacemente delle politiche di parità tra donne e uomini e di emancipazione delle donne, che riconoscano chiaramente la natura strutturale della violenza contro le donne come una manifestazione delle relazioni di potere storicamente ineguali tra donne e uomini».

Nel suddetto rapporto, sulla base dei dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica («ISTAT»), si è anche rilevato che i tassi di segnalazione e di condanna per violenza sessuale sono relativamente bassi e in diminuzione: mentre il numero di reati di violenza sessuale segnalati è passato da 4.617 nel 2011 a 4.046 nel 2016 (con un tasso di incidenza del modello donne vittime e uomini autori di oltre il 90 %), il numero di autori condannati è sceso da 1.703 a 1.419 nello stesso periodo. Pertanto, GREVIO ha incoraggiato vivamente le autorità italiane:

a) a proseguire i loro sforzi per assicurare che le indagini e i procedimenti penali relativi alle cause di violenza di genere siano condotti rapidamente, assicurando al tempo stesso che le misure adottate a tal fine siano sostenute da un finanziamento adeguato;

b) a far valere la responsabilità degli autori e garantire la giustizia penale per tutte le forme di violenza contemplate dalla convenzione;

c) ad assicurare che le pene inflitte nei casi di violenza contro le donne, compresa la violenza domestica, siano proporzionate alla gravità del reato e preservino il carattere dissuasivo delle sanzioni.

Inoltre nel rapporto GREVIO sono stati ricordati espressamente:

a) il parere n. 11 (2008) del Consiglio consultivo dei giudici europei (CCGE) relativo alla qualità delle decisioni giudiziarie, laddove stabilisce che: «38. (...) La motivazione (di una decisione giudiziaria) deve essere priva di qualsiasi apprezzamento offensivo o poco lusinghiero della persona sottoposta a giustizia», quali quelli che la Corte EDU aveva riscontrato nella sentenza della Corte d'appello di Firenze relativa alla fattispecie sub judice;

b) la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI del Consiglio recepita nel diritto italiano con il d.lgs. n. 212 del 15 dicembre 2015.

3.- Vittimizzazione secondaria.

GREVIO ha, in particolare, posto l'accento sul Considerando 17 della citata direttiva, secondo cui: « Per violenza di genere s'intende la violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità di genere o della sua espressione di genere o che colpisce in modo sproporzionato le persone di un particolare genere. Può provocare un danno fisico, sessuale, emotivo o psicologico, o una perdita economica alla vittima. La violenza di genere è considerata una forma di discriminazione e una violazione delle libertà fondamentali della vittima e comprende la violenza nelle relazioni strette, la violenza sessuale (compresi lo stupro, l'aggressione sessuale e le molestie sessuali), la tratta di esseri umani, la schiavitù e varie forme di pratiche dannose, quali i matrimoni forzati, la mutilazione genitale femminile e i cosiddetti «reati d'onore».

È importante sottolineare che, nella parte finale del Considerando 17 si stabilisce che: «Le donne vittime della violenza di genere e i loro figli hanno spesso bisogno di un'assistenza e protezione speciali a motivo dell'elevato rischio di vittimizzazione secondaria e ripetuta, di intimidazione e di ritorsioni connesso a tale violenza».

Questo vuol dire che gli Stati membri si sono impegnati a proteggere le vittime dei reati di molestie e violenze non solo con riguardo agli episodi di vittimizzazione primaria, ovvero all'insieme delle conseguenze derivanti dal danno criminale, ma anche a quelli di vittimizzazione secondaria, derivanti dall'attività di polizia, di indagini e giudiziaria, seppur lecite.

A tale ultimo riguardo, va ricordato che nella citata sentenza della Corte di Strasburgo Talpis c. Italia la Corte EDU ha ricordato che, in base alla propria

giurisprudenza, l'inadempimento – anche involontario – di uno Stato al suo obbligo di proteggere le donne dalla violenza (nella specie: domestica) costituisce una violazione del diritto di queste ultime ad una pari tutela da parte della legge ed ha concluso che la «passività generalizzata e discriminatoria della polizia» italiana avendo creato «un clima favorevole a questa violenza» aveva comportato una violazione dell'articolo 14 della Convenzione .

Ma la Corte ha ritenuto l'art. 14 violato in combinazione con gli articoli 2 e 3 della CEDU perché ha ritenuto dimostrato che le autorità italiane, sottovalutando con la loro inerzia, la gravità della violenza subita dalla ricorrente e dai figli l'hanno sostanzialmente causata. Il che vuol dire che la Corte ha accertato fatti di vittimizzazione secondaria commessi nei confronti della ricorrente.

Peraltro, anche nella già richiamata sentenza J.L. c. Italia la Corte ha riscontrato la violazione degli obblighi positivi derivanti dall'articolo 8 della Convenzione non solo per le modalità con cui sono stati condotti l'indagine e il processo ma soprattutto per alcune espressioni usate nella sentenza di appello, considerati traumatici per la ricorrente, perché rivelatrici di un atteggiamento discriminatorio delle autorità nei suoi.

4.- La negazione della pari dignità.

Da quanto si è detto risulta confermata la condivisibile configurazione delle molestie sia in ambito UE sia da parte della Corte EDU sia come vedremo più avanti da parte dell'OIL (e, quindi, in ambito ONU) come condotte discriminatorie in sé o comunque motivate da spirito discriminatorio.

Questo è dovuto al fatto che anche le molestie come le discriminazioni si basano, in tutte le loro molteplici realizzazioni, sulla negazione della pari dignità di tutti gli esseri umani, visto che spesso vengono commesse nei confronti di soggetti che si considerano aggredibili sulla base di stereotipi o pregiudizi.

La prima Carta internazionale che ha proclamato il principio di pari dignità di tutti gli esseri umani è la Dichiarazione universale dei diritti umani, promulgata dall'Assemblea Generale ONU nel 1948, il cui art. 1 testualmente recita:

«Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti. Essi sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza».

A partire dalla Dichiarazione universale dei diritti umani il principio del riconoscimento della pari dignità di tutti gli esseri umani deve essere qualificato come «super-principio» «intangibile», secondo la felice definizione dell'autorevole Corte costituzionale tedesca (sentenza del 9 febbraio 2010).

E non va dimenticato che l'effettività della tutela dei diritti fondamentali – a partire dal suddetto super-principio - da sempre, è considerata il presupposto della legittimità democratica del «progetto europeo» e il suo tratto caratteristico in ogni settore.

In tutte le molteplici Convenzioni settoriali che hanno fatto seguito alla Dichiarazione universale si rinviene analogo riconoscimento, presente anche in molte Carte costituzionali dei singoli Stati.

Ma è interessante sottolineare che la nostra Costituzione – nella quale la persona e il rispetto della persona hanno un ruolo centrale – per una precisa scelta, anziché dedicare un apposito articolo alla tutela della dignità umana, ha seguito una diversa impostazione, che si è tradotta nella solenne proclamazione, al primo comma dell'art. 1, che «l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro».

In tal modo i nostri Costituenti hanno creato un profondo collegamento tra democrazia e lavoro, configurando la questione democratica come questione del lavoro, come è stato acutamente osservato anche da Gustavo Zagrebelsky.

Una simile scelta è stata fatta nell'ottica di considerare il lavoro dei singoli consociati non solo come il mezzo con cui mettere a frutto i propri talenti e procurarsi un reddito, ma soprattutto come lo strumento principale per dare «un contenuto concreto» alla partecipazione del singolo alla comunità e per tutelarne la dignità, la cui inviolabilità non è proclamata espressamente da nessun articolo della Costituzione (diversamente da quel che accade in altre Carte) nell'idea che circoscrivere in una disposizione tale concetto avrebbe potuto equivalere a sminuirne la portata, mentre esso rappresenta il «valore fondante» di tutta la Carta.

Pertanto, nel nostro ordinamento, per far vivere la democrazia non basta alzare il livello culturale della popolazione, ma è necessario farlo favorendo l'affermazione – come tipo di lavoro dominante – di un lavoro che sia compatibile con il modello avuto di mira dai Costituenti.

Cioè un lavoro diretto al benessere – materiale e spirituale – del singolo e della società e che consenta a ciascuno di coltivare le proprie aspettative personali – anche affettive – programmando, con sacrifici ma con serenità, il proprio futuro, in una condizione in cui vi sia armonia tra lo sviluppo della personalità individuale, che ha bisogno di certezze e di stabilità, e l'esperienza di vita e lavorativa.

In questa ottica – di vocazione al benessere – la tutela del diritto ad un lavoro dignitoso dai nostri Costituenti è stata collegata a quella del diritto alla salute, facendo riferimento come definizione di «salute» quella indicata nel Preambolo della Costituzione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità OMS (oppure World Health Organization, WHO, entrata in vigore il 7 aprile 1948), come «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale» e non come «semplice assenza dello stato di malattia o di infermità», definizione alla quale tuttora si fa riferimento in ambito ONU e UE.

Questo collegamento è reso palese dalla simile configurazione attribuita sia al diritto al lavoro dignitoso sia al diritto alla salute, essendo stati entrambi delineati in una duplice dimensione sia individuale – cioè come diritti fondamentali delle singole persone – sia anche sociale.

Da ciò si desume che, nella nostra Costituzione, il principio della pari dignità e quindi dell'uguale valore di tutte le persone umane viene a poggiare su le due imponenti colonne rappresentate dal diritto al lavoro dignitoso e alla tutela della salute.

E riceve quindi particolare tutela, pur non essendo proclamato come tale in nessuna disposizione ad hoc (ma venendo significativamente richiamato negli artt. 3, primo comma, 36, primo comma, e 41, secondo comma, della Carta), per effetto della

scelta dei Costituenti secondo cui circoscrivere in una disposizione tale concetto avrebbe potuto equivalere a sminuirne la portata, mentre esso rappresenta il “valore fondante” di tutta la Carta.

Ne deriva che la nostra Carta costituzionale, forse meglio di altre, ha saputo valorizzare attraverso il collegamento di principi innovativi fra loro complementari il necessario ancoraggio della dignità umana ad una dimensione sociale, che anche se non presente in altre Carte è considerato determinante ad esempio dall’OIL.

In questo percorso è stata sottolineata anche la stretta associazione tra la dignità e il principio di uguaglianza che, anche al di fuori del contesto europeo, rappresenta una preziosa chiave di lettura in materia di diritto antidiscriminatorio.

5.- Cosa vuol dire discriminare.

Come abbiamo detto, discriminare vuol dire negare la pari dignità di tutte le persone in quanto quando si discrimina si viola il principio di uguaglianza perché si attribuisce – senza alcuna valida ragione – un trattamento meno favorevole ad un soggetto o ad una categoria di soggetti rispetto ad altri che si trovano in situazione analoga, sulla base di un determinato elemento – chiamato “fattore discriminante” – che non può considerarsi adeguato, perché è il frutto di un pregiudizio.

Quando si commettono molestie anche sessuali o addirittura violenze su donne, minorenni, disabili, omosessuali, immigrati e così via si parte dalla stessa idea.

Infatti, il comportamento del molestatore – che può avere effetti più o meno nefasti – ha comunque come fondamento (più o meno esplicito) quello di calpestare l’altrui dignità.

Pertanto le molestie o le suindicate violenze oltre ad arrecare danno alla vittima danneggiano tutta la società, in quanto violano il principio democratico e nel nostro Paese violano anche la Costituzione.

Questo vulnus è particolarmente incisivo nel caso di molestie o violenze poste in essere nei confronti delle donne o degli altri soggetti vulnerabili nel rapporto di lavoro perché come si è detto i nostri Costituenti hanno configurato la questione democratica come questione del lavoro.

Simili comportamenti, in particolare, si pongono in contrasto con gli artt. 2 e 3 della Costituzione, la cui diretta applicabilità, per la tutela della «pari dignità sociale» di ogni persona (anche straniera, come chiarito dalla Corte costituzionale fin dagli anni ’60: fra le tante, Corte cost. n. 120/1967) è stata di recente confermata da Cass. SU 9 settembre 2021, n. 24413, in materia di integrazione sociale degli immigrati, sulla base della giurisprudenza costituzionale.

6.- La Convenzione OIL n. 190.

Va precisato che le molestie (sessuali o non sessuali) vietate non riguardano solo le donne e possono essere anche di tipo psicologico nonché commesse da più persone (anche di sesso femminile) nei confronti di una vittima. Però, come si è detto, quelle commesse contro le donne statisticamente sono le più frequenti.

Questo verifica anche nel mondo del lavoro.

Al riguardo va sottolineato che con la legge 15 gennaio 2021, n. 4 è stata ratificata e resa esecutiva la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, che è il primo trattato internazionale specificamente diretto a combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e che, infatti, contiene una normativa dettagliata che potrà essere molto utile per definire le diverse plurime fattispecie.

Della suddetta Convenzione OIL e della Raccomandazione OIL n. 206 che l'accompagna – fornendo proposte e linee guida sull'applicazione della suddetta convenzione e integrandola, sia pure in un testo non giuridicamente vincolante – si dà ampiamente conto nell'opuscolo "Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro" redatto nel 2021 dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'INAIL.

Si tratta di uno strumento molto utile per la prevenzione e la repressione dei suddetti fenomeni.

In questo contesto la molestia sessuale viene definita una forma di violenza contro le donne e le ragazze che, tra le forme di discriminazione basate sul genere, è la più estrema ed anche la più persistente, visto che circa il 90 % delle vittime di molestie sessuali sono di sesso femminile e circa il 10 % di sesso maschile.

La suddetta definizione di violenza contro le donne è stata elaborata tenendo conto anche di quella concordata nel quadro della Piattaforma d'azione di Pechino comprende, tra l'altro, la violenza fisica, sessuale e psicologica inclusi lo stupro, l'abuso sessuale, la molestia sessuale e l'intimidazione sul posto di lavoro, negli istituti educativi e altrove.

È importante sottolineare che la Piattaforma d'azione di Pechino sui diritti di donne e ragazze e sull'uguaglianza di genere, approvata nella Conferenza Mondiale di Pechino del 1995, è considerata ancora oggi il testo politico più rilevante e tuttora più consultato dalle donne di tutto il mondo. A Pechino, 189 governi hanno fatto un'ampia serie di promesse per sostenere i diritti umani di tutte le donne del mondo. In particolare, la Piattaforma d'azione di Pechino è stato un vero e proprio referendum sui diritti umani delle donne in dodici aree critiche, che vanno dai diritti economici e sociali, come la povertà e l'istruzione, alla partecipazione politica e alla violenza contro le donne, sia in famiglia che nei conflitti armati. A Pechino si è stabilito fermamente che i diritti delle donne sono diritti umani e che soddisfare i bisogni delle donne è fondamentale per il progresso di ogni nazione nello sviluppo economico e nella democrazia.

Sulla scia della Piattaforma d'azione di Pechino in ambito UE è stata approvata la già citata direttiva 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato (recepita nel nostro ordinamento con d.lgs. n. 212 del 2015).

Tuttavia data la persistente grande diffusione del fenomeno delle molestie e violenze sessuali, il Parlamento UE con la Risoluzione del 26 ottobre 2017 sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'UE ha "tutti i politici ad agire come modelli positivi responsabili nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali nei parlamenti e al di fuori di essi" e ha trasmesso tale importante Risoluzione al Consiglio

UE, alla Commissione UE, ai Governi e ai Parlamenti degli Stati membri, nonché all'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

7.- Giurisprudenza della CGUE.

Anche le Corti europee centrali hanno avuto occasione di esaminare fattispecie relative alle molestie nel rapporto di lavoro.

Non sono molte le sentenze della Corte di giustizia UE in materia.

Fra queste si possono, in primo luogo, ricordare le numerose pronunce relative a casi di molestie psicologiche sul luogo di lavoro denunciate da funzionari del Parlamento UE che la Corte ha in maggior parte respinto, conformandosi alla decisione del Tribunale UE (vedi, per tutte: sentenza del 21 ottobre 2021, C-894/19P, Parlamento europeo c. UZ).

Si tratta di decisioni nelle quali sono state esaminati casi riguardanti domande di assistenza presentata ai sensi dell'articolo 24 dello Statuto del Parlamento UE al Segretario generale del Parlamento da quattordici dei quindici membri della unità diretta da UZ per aver subito molestie psicologiche da parte della stessa UZ, capo della loro unità. Dopo un'indagine amministrativa il Segretario generale aveva inflitto all'interessata la sanzione disciplinare della retrocessione di un grado, con azzeramento dei punti di merito acquisiti nel grado superiore. Ma a seguito del ricorso di UZ il Tribunale UE aveva annullato la suddetta sanzione disciplinare, respingendo il ricorso quanto al resto. La Corte di Giustizia ha confermato la sentenza del Tribunale, riscontrando l'esattezza della statuizione assorbente su cui era fondata tale pronuncia, consistente nell'accoglimento della censura relativa all'irregolarità dell'indagine amministrativa derivante dal fatto che due degli investigatori designati per procedere a tale indagine, non disponevano dell'imparzialità necessaria per poter svolgere l'indagine stessa.

Con la sentenza 4 aprile 2019, C-558/17P, la CGUE, nell'esaminare una fattispecie riguardante una denuncia di molestie sessuali asseritamente subite da parte del capo del suo servizio presentata da una dipendente della Banca europea per gli investimenti (BEI) ha annullato: a) la sentenza del Tribunale UE nella parte in cui aveva respinto, da un lato, la domanda di risarcimento proposta dall'interessata nel suo ricorso, basata sulla responsabilità BEI per presunti illeciti commessi nell'ambito del procedimento d'inchiesta, tra cui la violazione del diritto della ricorrente a che il suo caso fosse trattato in modo equo, nonché, dall'altro, la domanda di annullamento che figura in tale ricorso; b) la decisione del Presidente della BEI di non dare seguito alla suddetta denuncia di molestie sessuali.

A tale conclusione la Corte è pervenuta rilevando che il Comitato di inchiesta della BEI aveva pronunciato il rigetto della denuncia limitandosi ad ascoltare la denunciante all'inizio dell'inchiesta, ma senza ascoltarla specificamente prima dell'adozione del provvedimento negativo. La Corte ha rilevato, in particolare, che, non essendo il suindicato Comitato un «giudice», l'art. 47 della CDFUE non era applicabile. Ma la CGUE ha ricordato che l'art. 41 della Carta, rubricato «Diritto ad una buona amministrazione», dispone, al suo paragrafo 1, che ogni persona ha diritto a che le questioni che la riguardano siano trattate in modo imparziale ed equo ed entro un termine ragionevole dalle istituzioni e dagli organi dell'Unione. Di conseguenza, ha considerato tale disposizione violata.

Nella sentenza 19 settembre 2018, C-41/17, nell'esaminare un caso di discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi della direttiva 2006/54 in danno di una lavoratrice – alla quale erano stati negati il rilascio del certificato medico attestante l'esistenza di un rischio per l'allattamento associato al suo posto di lavoro e, di conseguenza, l'indennità per rischio durante l'allattamento – la Corte di Giustizia ha ribadito nei procedimenti in cui dagli argomenti della parte ricorrente risulti che esistono seri indizi di discriminazione fondata su sesso, orientamento sessuale, origine razziale o etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età, molestie o in presenza di qualsiasi altra violazione di un diritto fondamentale o di una libertà pubblica, l'onere della prova per la vittima è agevolato spetta al convenuto fornire una giustificazione oggettiva e ragionevole, suffragata da prove sufficienti, delle misure adottate e della loro proporzionalità.

Nella interessante sentenza 4 ottobre 2018, C-652/16, la CGUE ha, fra l'altro, affermato che l'articolo 4 della direttiva 2011/95/UE deve essere interpretato nel senso che, nell'ambito dell'esame su base individuale di una domanda di protezione internazionale, si deve tener conto delle minacce di persecuzione e di danni gravi incombenti su un familiare del richiedente, al fine di determinare se quest'ultimo, a causa del legame familiare con detta persona minacciata, sia a sua volta esposto a siffatte minacce. Il caso esaminato riguardava il ricorso presentato da una cittadina azera nel quale la ricorrente aveva dedotto sia le persecuzioni di cui sarebbe vittima il suo coniuge da parte delle autorità azere sia circostanze che la riguardavano individualmente, quali il rischio di essere perseguitata a motivo delle sue opinioni politiche, nonché problemi di molestie sessuali sul suo luogo di lavoro verificatisi in Azerbaigian.

Alla stessa logica - quella di dare rilievo alle relazioni familiari quando si parla di violazione dei diritti fondamentali - risponde anche l'importante sentenza della Grande Sezione 17 luglio 2008, C-303/06, Coleman, con la quale la Corte ha dichiarato che il divieto di discriminazione diretta dei disabili previsto dalla direttiva 2000/78/CE non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Infatti, se un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un simile trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato dall'art. 2, n. 2, lett. a), della direttiva.

E si è aggiunto che lo stesso ambito soggettivo va applicato anche alle molestie definite conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri, dovendo gli artt. 1 e 2, nn. 1 e 3 della direttiva citata essere interpretati nel senso che il divieto di molestie ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili, in situazioni come quella suindicata.

8.- Giurisprudenza della Corte EDU.

Per quel che riguarda la Corte EDU, oltre alle già richiamate sentenze Talpis c. Italia e J.L. c. Italia (riguardanti casi di violenze non verificatesi nel rapporto di lavoro), in materia di molestie o violenze nel rapporto di lavoro si può, in primo luogo, ricordare la sentenza 9 novembre 2021, Špadijer c. Montenegro, relativo ad una donna, guardia carceraria in un penitenziario femminile, che aveva denunciato

comportamenti scorretti assunti dai suoi colleghi nei confronti di alcune detenute e pertanto era stata vittima di bullismo da parte dei colleghi, subendo così un trattamento lavorativo che aveva violato la sua dignità, il suo onore e la sua reputazione, nonché la sua integrità personale e professionale, oltre a causarle un grave disturbo mentale, problemi sociali e psicosomatici che le avevano arrecato una diminuzione permanente della capacità lavorativa. La Corte ha ritenuto che le modalità applicative degli strumenti normativi disponibili fossero state inadeguate a dare tutela rispetto ai numerosi e continui episodi di bullismo, verificatisi nella perdurante inerzia dei superiori gerarchici, con conseguente violazione dell'obbligo dello Stato membro di proteggere i diritti della ricorrente, imposto dall'art. 8 della Convenzione.

Nella sentenza 5 maggio 2020, *Kovesi c. Romania*, la Corte ha esaminato il caso di una ricorrente che aveva denunciato che le era stato negato l'accesso a un tribunale per contestare la prematura risoluzione del suo mandato di Procuratore Capo della Direzione Nazionale Anticorruzione. Aveva inoltre lamentato che il suo mandato era stato risolto a causa delle opinioni e delle posizioni che aveva espresso pubblicamente, nella sua qualità professionale, in ordine alle riforme legislative riguardanti la magistratura.

La Corte ha, fra l'altro, ricordato che il Comitato per i diritti umani, nel quinto rapporto periodico sulla Romania, ha affermato di essere «preoccupato per le accuse di persistente corruzione in tutti i rami del Governo, compresi la magistratura e i pubblici ministeri e per le sue conseguenze negative sul pieno godimento dei diritti garantiti dal Patto e dalle iniziative parlamentari per modificare la legislazione anti-corruzione». Ed ha aggiunto di essere preoccupato anche «per le notizie secondo cui il Capo della Direzione nazionale Anticorruzione (DNA) è stato oggetto di molestie in relazione al suo lavoro».

La Corte ha quindi riscontrato la violazione dell'art. 6 § 1 e dell'art. 10 della Convenzione, sottolineando che la Romania dovrebbe accrescere i suoi sforzi per combattere la corruzione in tutti i rami del Governo e fornire la protezione necessaria ai funzionari coinvolti negli sforzi di contrasto alla corruzione, come affermato dal suindicato Comitato.

Nella sentenza 6 novembre 2018, *Vicent del Campo c. Spagna* è stato esaminato il caso di un ricorrente, insegnante e capo del dipartimento in una scuola pubblica, che era stato accusato di molestie psicologiche da un collega insegnante.

Con decisione assunta dall'Alta Corte di giustizia di Castilla-León, a conclusione di un procedimento instaurato dalla presunta vittima nei confronti dell'Amministrazione regionale per ottenerne il risarcimento derivante dalla sua incapacità di prevenire le molestie, era stato affermato che il ricorrente aveva commesso atti di molestia nel posto di lavoro come trattamenti umilianti, insulti e minacce di morte che avrebbero causato danni psicologici al suo collega. Il ricorrente sosteneva che tale decisione aveva pregiudicato il godimento della sua "vita privata" ledendo il suo onore e la sua reputazione, tanto più che era stata emessa senza che gli fosse stato dato modo di difendersi dalle accuse fatte nei suoi confronti. Il ricorrente aggiungeva che la decisione e la sua copertura mediatica avevano influito negativamente sulla sua integrità morale e psicologica e che ne aveva sofferto personalmente, socialmente,

psicologicamente e professionalmente. La Corte ha dichiarato, all'unanimità, che c'era stata una violazione dell'articolo 8 della Convenzione.

Con la decisione 17 novembre 2015, *Sotirios Dolopoulos c. Grecia* è stato dichiarato irricevibile il ricorso con il quale un direttore di filiale di una banca aveva sostenuto che erano stati causati in parte dalle molestie dei propri superiori il disturbo psichiatrico e la grave depressione che lo avevano colpito, che aveva portato al suo licenziamento senza liquidazione.

La Corte ha ritenuto in particolare che, sebbene i disturbi psichiatrici non fossero inclusi dalla legislazione greca nella lista delle malattie professionali, tuttavia il ricorrente aveva potuto utilizzare i rimedi offerti dall'ordinamento nazionale per denunciare il peggioramento della propria salute mentale sul lavoro e, se del caso, ottenere un risarcimento a titolo di danno non patrimoniale e il relativo procedimento in grado di appello era ancora pendente. Pertanto, ha quindi concluso che le Autorità greche non avevano mancato di proteggere il benessere fisico e mentale del ricorrente e di garantire il suo diritto al rispetto della vita privata.

Nella sentenza *Cudak c. Lituania* del 23 marzo 2010 la Grande Camera ha esaminato il caso di una cittadina lituana, che mentre lavorava in qualità di segretaria e centralinista presso l'ambasciata polacca in Vilnius, si era rivolta al Garante per le Pari Opportunità lituano per le molestie sessuali subite da parte di un collega e poi era stata licenziata dall'ambasciata per assenza ingiustificata dal lavoro, benché il fatto che aveva denunciato avesse trovato riscontro. I Giudici lituani si erano dichiarati incompetenti a giudicare l'azione di ingiusto licenziamento proposta dalla ricorrente, sull'assunto che i datori di lavoro godessero dell'immunità degli Stati dalla giurisdizione.

La Corte, rilevata l'esistenza, nel diritto internazionale e nella pratica di numerosi Stati, di una tendenza a limitare l'applicazione del principio di immunità, ha considerato determinante che la lavoratrice non avesse funzioni specifiche per l'esercizio del potere pubblico ma compiti di natura amministrativa non obiettivamente collegati agli interessi dello Stato polacco né importanti per la sicurezza dello Stato (non essendo sufficiente che la ricorrente poteva aver accesso a determinati documenti o ascoltare conversazioni telefoniche confidenziali come parte delle sue funzioni).

Secondo la Corte, applicando l'eccezione di immunità dello Stato e dichiarando la propria incompetenza a pronunciarsi sulla richiesta della lavoratrice, i giudici lituani avevano violato la garanzia convenzionale del diritto di accesso alla giustizia di cui all'art. 6 della Convenzione (nello stesso senso, *El Sabeh Leil c. Francia* Grande Camera, 29 giugno 2011).

Infine, è interessante ricordare la Raccomandazione adottata dal Comitato dei Ministri il 24 febbraio 2010 degli Stati membri del Consiglio d'Europa sui diritti umani dei membri delle Forze Armate nella quale, fra l'altro, si afferma che:

a) gli uomini e le donne appartenenti alle Forze Armate hanno il diritto alla difesa della propria dignità, alla tutela della salute ed alla sicurezza nel luogo di lavoro nonché alla tutela della propria dignità nel luogo di lavoro, compreso il diritto a non essere soggetti a molestie sessuali;

b) i membri delle Forze Armate hanno la possibilità di presentare ricorso dinanzi a un organo indipendente in relazione ai loro diritti umani;

c) i membri delle Forze Armate che dichiarano di essere stati vittime di vessazioni o atti di bullismo possono accedere ad un sistema di azioni legali indipendente dalla catena di comando.

9.- Giurisprudenza della Corte di cassazione civile.

Tra le diverse pronunce ci si limita qui a ricordare le seguenti:

a) la sentenza n. 14811 del 10 luglio 2020 con la quale è stata confermata la sentenza di merito che aveva affermato la legittimità del licenziamento irrogato ad un dirigente per molestie sessuali, perché non sussumibili, stante la gravità del comportamento posto in essere con abuso della propria posizione lavorativa, nelle previsioni contrattuali che disponevano la misura conservativa per i meri atti di molestia, anche sessuale. La Corte ha precisato che, nell'ipotesi in cui un comportamento del lavoratore invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia configurato dal contratto collettivo come infrazione disciplinare cui consegua una sanzione conservativa, il giudice è, in linea di principio, vincolato dal contratto collettivo e non può estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti. Ma la suddetta vincolatività viene meno se risulta – anche dalle parole usate – risulta che le Parti contrattuali abbiano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità di una sanzione espulsiva (vedi anche Cass. n. 31839 del 2019);

b) nella stessa ottica Cass. n. 20272 del 18 settembre 2009 ha affermato che le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., sicché deve ritenersi legittimo il licenziamento irrogato a dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare e senza che, in contrario, possa dedursi che il datore di lavoro è controparte di tutti i lavoratori, sia uomini che donne, e non può perciò essere chiamato ad un ruolo protettivo delle seconde nei confronti dei primi, giacché, per un verso, le molestie sessuali possono avere come vittima entrambi i sessi e, per altro verso, il datore di lavoro ha in ogni caso l'obbligo, a norma dell'art. 2087 cit., di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, tra i quali rientra l'eventuale licenziamento dell'autore delle molestie sessuali (conforme: Cass. n. 5049 del 18 aprile 2000);

c) la sentenza n. 7097 del 22 marzo 2018 secondo cui nel rapporto di impiego pubblico contrattualizzato, qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva (nella specie molestia sessuale) nei confronti di un'altra dipendente, il datore di lavoro, rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 c.c. nei confronti della vittima della molestia, ha diritto di rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo. Ciò in quanto il dipendente, nel porre in essere la suddetta

condotta lesiva, è venuto meno ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 c.c., e ai principi generali di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., letti anche in riferimento al principio di buon andamento della P.A. di cui all'art. 97 Cost., che devono conformare non solo lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche i rapporti tra i dipendenti pubblici sul luogo di lavoro;

d) la sentenza n. 23286 del 15 novembre 2016 che ha ribadito che l'equiparazione alle discriminazioni di genere delle molestie sessuali nel rapporto di lavoro, enunciata nell'art. 26, comma 2, del d.lgs. n. 198 del 2006 comporta in base all'interpretazione conforme alle finalità proprie del diritto UE l'estensione anche alle molestie del regime probatorio presuntivo ex art. 40 del medesimo decreto (per le discriminazioni vedi, per tutte: Cass. n. 5476 del 2021);

e) Cass. n. 9068 2 maggio 2005 ha cassato la sentenza di merito che aveva annullato il licenziamento irrogato per plurimi episodi di molestie sessuali commesse da un dipendente nei confronti di altri dipendenti perché aveva ritenuto il primo episodio non tempestivamente contestato e gli altri non idonei a giustificare l'espulsione, se pur riprovevoli. La Corte di cassazione ha precisato che nella suddetta ipotesi ai fini della configurabilità della giusta causa di licenziamento il giudizio di proporzionalità tra fatto addebitato al lavoratore e provvedimento inflitto deve essere compiuto considerando i diversi episodi in modo complessivo.

A ciò può aggiungersi che, in molteplici pronunce, la Corte di cassazione civile (in particolare la Sezione Lavoro della Corte) ha affermato che le nozioni di mobbing e straining sono nozioni di tipo medico-legale, che non hanno autonoma rilevanza ai fini giuridici e servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto con l'art. 2087 cod. civ. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro. Pertanto, la prospettazione solo in appello di un comportamento definito come "straining" – forma attenuata di "mobbing", cui difetta la continuità delle azioni vessatorie – se nel ricorso di primo grado gli stessi fatti erano stati allegati e qualificati "mobbing", non integra la violazione dell'art. 112 c.p.c., in quanto entrambi tali comportamenti datoriali sono atti ad incidere sul diritto alla salute del dipendente ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema antinfortunistico suscettibile di interpretazione estensiva in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute sia dei principi di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro, che impone al datore di astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente mediante l'adozione di condizioni lavorative "stressogene" (Cass. n. 3291 del 19 febbraio 2016 e Cass. n. 18164 del 10 luglio 2018).

Su questo punto deve anche essere menzionato il consolidato orientamento della Corte di cassazione penale secondo cui le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione ("mobbing") possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia a condizione che il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del

rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia (vedi, di recente: Cass. pen. n. 23104 dell'11 giugno 2021).

Pertanto, il giudice del merito dovrà di volta in volta valutare se le dimensioni del contesto lavorativo e l'intensità delle frequentazioni siano tali da renderlo un luogo assimilabile al consorzio familiare ai suddetti fini.

10.- Hate speech.

Si deve anche considerare che le discriminazioni e quindi le molestie possono degenerare nel c.d. "incitamento all'odio" (hate speech) – off-line oppure on-line – che è una condotta discriminatoria e/o molesta particolarmente incisiva la quale, secondo la definizione della IATE (Inter-Active Terminology for Europe) consiste in «qualsiasi forma di espressione che diffonda, inciti, promuova o giustifichi l'odio razziale, la xenofobia, l'antisemitismo ovvero altre forme di odio basate sull'intolleranza, tra cui quella forma di intolleranza che si esprime sotto forma di nazionalismo aggressivo e di etnocentrismo, di discriminazione e di ostilità nei confronti delle minoranze, degli immigrati e delle persone provenienti da un contesto migratori».

Nella sua versione on-line il fenomeno – che spesso si alimenta anche di fake news – può avere effetti molto incisivi anche in ambito lavorativo.

Come esempi emblematici di questo fenomeno rivolto a singole persone si possono ricordare:

- a) i numerosi messaggi d'odio che quasi ogni giorno vengono inviati alla Senatrice Liliana Segre perché ebrea;
- b) i quotidiani messaggi d'odio e le minacce di morte che Nicolò Pirlo ha dichiarato di aver ricevuto quotidianamente da parte di persone non contente delle prestazioni del padre Andrea Pirlo, come allenatore della Juventus.

Vi sono però anche situazioni di hate speech che hanno come destinatari intere collettività (come i neri, le donne, gli ebrei, i migranti etc.) o Istituzioni (ad esempio, su temi come la salute pubblica, le crisi economiche e l'immigrazione etc.).

Certo molti dei casi indicati possono essere sanzionati penalmente e noi abbiamo strumenti efficaci in tal senso, sia nel codice penale sia in altre leggi nazionali (come la legge 11 agosto 2003, n. 228 di modifica degli articoli del codice penale sui reati di riduzione in schiavitù e la legge 29 ottobre 2016, n. 199 sul contrasto al caporalato, che era attesa da decenni).

Ma le suddette disposizioni comunque prendono in considerazione solo le situazioni più gravi e poi l'esercizio dell'azione penale presuppone la sussistenza di tutti gli elementi indicati nelle norme incriminatrici.

Per tale ragione oltre alle suddette fonti penalistiche sono molteplici le fonti che disciplinano il contrasto ai suddetti comportamenti, pur adottando definizioni tra loro non coincidenti e non sempre specifiche.

Mentre nel linguaggio comune la definizione è molto ampia, dal punto di vista giuridico, normalmente l'incitamento all'odio viene riferito a gruppi o categorie di persone e non a singoli. In quanto nel caso in cui le vittime siano dei singoli individui,

si fa ricorso ad altri strumenti per contrastare eventuali espressioni d'odio, dalle leggi penali (diffamazione, ingiurie, stalking) ad azioni civili di risarcimento del danno oppure ad esposti alle Autorità di Polizia.

Il documento internazionale considerato di maggior rilievo per il contrasto al fenomeno è il "Patto internazionale sui diritti civili e politici" (adottato dall'Assemblea Generale ONU il 16 dicembre 1966 ed entrato in vigore il 23 marzo 1976), il cui art. 20 vieta "Qualsiasi appello all'odio nazionale, razziale o religioso che costituisca incitamento alla discriminazione, all'ostilità o alla violenza deve essere vietato dalla legge", così adottando una definizione ampia che però può anche portare ad abusi nel contrasto, con riguardo alle limitazioni della libertà di espressione.

Del resto, come risulta emblematicamente dalla giurisprudenza della Corte Edu, il contrasto al fenomeno dell'incitamento all'odio comporta un adeguato bilanciamento tra la tutela delle vittime delle espressioni offensive (perché manifestazioni di razzismo, xenofobia, antisemitismo, nazionalismo aggressivo, misoginia, discriminazione nei confronti delle minoranze e degli immigrati) e il diritto dei singoli individui (compresi i giornalisti e i politici) di esprimersi liberamente e di "offendere, scioccare o turbare" gli altri.

In Europa – dove, a causa della triste esperienza storica del nazismo e del comunismo, la soppressione dei discorsi d'odio è sentita come un modo per promuovere la democrazia – il dibattito sul tema dell'hate speech online si è molto intensificato nell'ultimo decennio e sono state adottate molteplici iniziative sia nel sistema del Consiglio d'Europa sia nell'Unione europea, ove si è avuta a maggio 2016 l'adozione da parte della Commissione del Codice di condotta sull'illecito incitamento all'odio online, con il quale le aziende informatiche più importanti si sono impegnate ad affiancare la Commissione e gli Stati membri nell'affrontare la sfida di garantire che le piattaforme online non offrano opportunità di diffusione "virale" di forme illegali di incitamento all'odio.

Comunque, da più parti si sottolinea che per contrastare discorsi d'odio e/o cyber-attacchi le sanzioni "esemplari" da sole sono insufficienti, in quanto la strategia più efficiente è composita, nel senso che comporta l'adozione di differenti misure², tra loro coordinate e condivise almeno in ambito UE.

E si aggiunge che se davvero si vuole arrivare a dei risultati soddisfacenti, almeno nel medio-lungo periodo, bisogna andare alla causa dei fenomeni e quindi promuovere il dialogo interculturale, il pluralismo, la tutela delle minoranze e delle diversità.

Questo vuol dire diffondere la solidarietà e rapporti sociali aperti e basati sulla fiducia reciproca, valori che sono alla base delle moderne democrazie.

Non va, infatti, dimenticato che spesso gli haters – cioè gli odiatori di professione che presidiano la rete – sono persone abbastanza istruite, ma sole, in quanto prive di una vita sociale, per questo sfogano la loro rabbia sulle piattaforme social, proprio come sembra sia accaduto nel noto cyber-attacco tedesco³. Infatti, solitamente si

² Vedi, per tutti: B. SAETTA, *Contrastare l'hate speech online: questioni aperte e alcune proposte* in www.valigiablu.it 18 febbraio 2017, cit.

³ La Germania è stato il primo Paese al mondo a dotarsi di una legge prevedente multe salatissime (fino a 50 milioni) per combattere i crimini legati ai messaggi di odio, destinando

diventa haters per noia o perché si vuole attenzione. In altre parole si cerca online quello che non si ha nella vita reale, ovvero delle relazioni con gli altri, per questo si prova felicità quando gli utenti reagiscono alle provocazioni, perché così si può continuare a conversare e/o ad essere al centro dell'attenzione⁴.

Quindi la prevenzione dovrebbe basarsi sul contrasto alla solitudine e la marginalizzazione che interessano numeri sempre crescenti di persone nelle nostre comunità sociali.

11.- Prevenire e combattere le discriminazioni e le molestie vuol dire difendere il principio democratico.

Per concludere, è indubbio che per combattere le discriminazioni e le molestie nel rapporto di lavoro, principalmente dirette alle donne, abbiamo molti strumenti a disposizione di varia provenienza: nazionali, Convenzioni ONU, la CDFUE altre norme di origine UE, la Convenzione europea per la tutela dei diritti dell'uomo e così via.

E va anche sottolineato che a partire dalla CEDAW del 1979 e poi in ambito UE nel diritto antidiscriminatorio prioritariamente ci si è preoccupati di tutelare le donne mentre il primo ambiente preso in considerazione è stato quello lavorativo (con riferimento sia all'accesso al lavoro privato o pubblico sia allo svolgimento del rapporto di lavoro).

Va anche aggiunto che per combattere le molestie sono anche previste specifiche norme incriminatrici penali nella normativa nazionale.

Però ancorché si disponga di un così imponente complesso normativo le discriminazioni e le molestie sono in continuo aumento mentre in ambito nazionale, i ricorsi dinanzi ai giudici comuni in questa materia sono sempre stati – e sono tuttora – molto pochi, il che è comprensibile visto che denunciare una molestia può voler dire perdere il lavoro e affrontare lo stress di un processo e spesso le vittime sono lasciate sole a portare avanti la loro battaglia.

Questo significa che per combattere le discriminazioni, le molestie e tutte le loro degenerazioni, salva la possibilità per le vittime di agire in sede giudiziaria, si dovrebbe puntare sulla prevenzione, come suggeriscono la UE e l'OIL.

Questo comporta un impegno di tutti i consociati a diffondere prassi e comportamenti "fisiologicamente" corretti e rispettosi del principio di eguaglianza, visto che le discriminazioni e quindi le molestie, quali comportamenti "patologici", dovrebbero rappresentare delle eccezioni.

Si deve essere consapevoli del fatto che è il gioco lo stesso principio democratico, secondo cui il benessere di ciascuno si misura con quello degli altri consociati.

uno staff di 50 dipendenti del Ministero della Giustizia per vigilare sull'applicazione delle nuove norme. Tuttavia poco dopo l'entrata in vigore della legge (ottobre 2017) e l'irrogazione delle prime sanzioni (a partire da novembre 2018) ai primi di gennaio 2019 la Germania ha subito il più grave cyber-attacco della sua storia, con diffusione dei dati sensibili ai danni di un migliaio di personalità tedesche di spicco, fra cui anche molti membri di partiti compresa la Cancelliera dell'epoca Angela Merkel. Di questo attacco pare sia stato autore un hacker di 20 anni che, nel confessare, ha detto di avere agito perché alcune dichiarazioni delle personalità colpite lo avevano fatto arrabbiare.

⁴ Vedi: *Come difendersi dai troll*, www.fastwebnet.it 2 Maggio 2017.

Questo vale anche nel rapporto tra Pubblica Amministrazione e cittadini, così come nei reciproci rapporti tra gli Stati membri della UE.

Quel che è certo è che combattere le discriminazioni – dentro e fuori le aule giudiziarie – significa dare attuazione al principio della pari dignità di tutti gli esseri umani che oggi sembra dimenticato, benché sia stato solennemente proclamato dalla Dichiarazione universale dei diritti umani firmata a Parigi il 10 dicembre 1948 e da molte altre Carte e Costituzioni dei singoli Stati della stessa epoca. E continuamente venga richiamato.

Perché questi richiami non restino un «bla bla bla» come quello denunciato da Greta Thunberg per i cambiamenti climatici, nessuno si può chiamare fuori.

Perché parlare di donne sottopagate o licenziate perché incinte o addirittura molestate o violentate così come parlare di bambini obbligati a lasciare la scuola per lavorare o, in generale, di lavoro irregolare, nero, sommerso etc. significa parlare di violazione della dignità umana che può arrivare a forme di schiavitù e che può anche essere causa di incidenti mortali sul lavoro, ma vuol dire anche parlare di corruzione e di economia malata.

Abbiamo detto che le discriminazioni (e quindi le molestie) hanno la loro base diretta o indiretta in pregiudizi nei confronti di certe categorie di persone (le donne, i disabili, gli immigrati, gli omosessuali e così via).

Nella psicologia sociale la definizione condivisa di pregiudizio è quella di *un'antipatia o un atteggiamento sociale denigratorio verso particolari gruppi, che viene esteso in maniera indiscriminata per tutti gli appartenenti ad essi* (Voci, Lisa Pagotto, 2010). Esso affonda le sue radici nella «paura» del diverso (che non si conosce e per questo spaventa). Alle origini di questo atteggiamento vi è il concetto di identità sociale, coniato dal celebre psicologo sociale Henri Tajfel, che riguarda il sentimento di appartenere ad un gruppo sociale detto ingroup (noi) diverso da un altro outgroup (loro).

La preferenza per il «noi» - che si traduce in stereotipi negativi e pregiudizi a svantaggio dei «loro»- e la relativa identificazione delle due categorie derivano da plurimi fattori dipendenti dal contesto e, in particolare, dalle diverse realtà di gruppo nelle quali ognuno di noi è immerso come la famiglia, il gruppo religioso, quello scolastico, quello lavorativo, quello politico, con finalità norme e relazioni differenti al proprio interno.

La psicologia sociale ci insegna altresì che il pregiudizio è un prodotto del normale funzionamento della mente umana. Quindi non si può immaginare di abolire pregiudizi e stereotipi. Come affermava Albert Einstein: "È più facile spezzare un atomo che un pregiudizio".

Ma se si vuole promuovere una convivenza pacifica e armoniosa tra persone appartenenti a culture, etnie, religioni e gruppi sociali diversi, all'insegna dell'empatia è fondamentale ridurre l'influenza dei pregiudizi, la cui prima fonte è la famiglia.

Intraprendere questo cammino, anche con l'aiuto della scuola, potrebbe essere molto efficace per prevenire e combattere le discriminazioni e le molestie.

È un obiettivo che potremmo porci anche come segnale di solidarietà verso coloro che tuttora devono rimarginare le profonde cicatrici economiche e psicologiche causate dalla pandemia (che spesso sono donne) nonché verso le donne dell'Afghanistan la cui dignità è calpestata e verso quelle dell'Ucraina che devono fare fronte, con sofferenza, ad una terribile ed insensata guerra, all'interno della nostra Europa.

Tutte queste persone e le molte altre i cui diritti fondamentali sono negati lottano per la propria libertà e la democrazia, valori che a volte abbiamo la tentazione di considerare scontati mentre si debbono conquistare giorno per giorno al di fuori e dentro le aule giudiziarie.

Infatti, secondo le parole di Liliana Segre, nella indifferenza generale si può perdere pian pian la democrazia.

Come sta accadendo in alcuni Paesi anche europei.

E non dobbiamo dimenticare che: "ogni volta che un uomo difende un ideale, agisce per migliorare il destino degli altri, o lotta contro un'ingiustizia, trasmette una piccola onda di speranza" (Bob Kennedy).