



Banche dati editoriali

SENTENZA

Cassazione civile sez. lav. - 22/05/2025, n. 13748

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LEONE Margherita Maria - Presidente
Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere
Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere
Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere
Dott. AMIRANTE Vittoria - Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 17271-2024

proposto da:

SEYMECHAMLOU Srl, in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato ALESSANDRO ARIA;
- ricorrente -

contro

Vi.Mi., domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato ANNA PONTANI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 471/2024 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 16/05/2024 R.G.N. 181/2024;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 27/02/2025 dal Consigliere Dott.ssa VITTORIA AMIRANTE.

RILEVATO CHE

1. Con sentenza n.3819/2023 il Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, ha rigettato il ricorso con il quale Vi.Mi. aveva impugnato il licenziamento per giusta causa, intimato dalla datrice di lavoro SEYMECHAMLOU s.r.l con lettera del 10/3/2023, a seguito di contestazione del 17.02.23 con la quale erano state addebitate alla lavoratrice plurime condotte riconducibili a tre nuclei: 1) l'aver proferito in più occasioni ed in maniera continuativa frasi a contenuto sessuale e manifestato attenzioni indesiderate, all'indirizzo del sig. Lo. e nell'interazione lavorativa con quest'ultimo, nel periodo fine novembre - dicembre 2022; 2) aver proferito frasi a contenuto sessuale indirizzate anche ad altro lavoratore in data 17.2.2023; 3) aver svolto apprezzamenti denigratori ed offensivi nei confronti di un superiore gerarchico. Il Tribunale, disattesa l'eccezione svolta dalla lavoratrice di difetto di specificità delle contestazioni, ha ritenuto che le prove orali avessero confermato l'addebito relativo alle molestie sessuali ai soli danni del dipendente Lo. e che "i fatti contestati sub 1) sono senz'altro idonei, anche da soli, a determinare il venir meno del rapporto fiduciario", ponendosi il comportamento della Vi.Mi. nei confronti del collega Lo. in grave contrasto anche con il Codice di Condotta approvato dalla società in data 2/2/2021 e con le regole del vivere civile, tendo anche conto del fatto che ai sensi dell'art. 2087 c.c. il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la personalità morale dei dipendenti". Riteneva, pertanto, proporzionato il provvedimento espulsivo.

2. Con sentenza n. 471/2024 la Corte d'Appello di Milano, in parziale riforma della sentenza di primo grado ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato alla Vi.Mi. e, accertata la risoluzione del rapporto di lavoro, ha condannato la società datrice di lavoro a pagare alla lavoratrice una indennità risarcitoria pari a 12 mensilità al tasso mensile lordo di Euro 1.856,95 e quindi complessivamente all'importo di Euro 22.283,40, oltre interessi e rivalutazione dalla data del licenziamento al saldo. La Corte territoriale, per quanto qui ancora rileva, ha rigettato i motivi di appello svolti dalla Vi.Mi. con riferimento alla prova dei fatti addebitati, condividendo la valutazione delle risultanze istruttorie di cui alla sentenza impugnata, ed ha accolto il terzo motivo relativo alla dedotta insussistenza della giusta causa di recesso e di sproporzione della sanzione espulsiva. Sul punto la Corte ha ritenuto che "il datore di lavoro, in considerazione della mancanza di procedimenti disciplinari precedenti a carico di Vi.Mi. e di significativi effetti dannosi per l'organizzazione aziendale, avrebbe ben potuto (e dovuto) graduare la risposta disciplinare, adottando sanzioni di maggiore e progressiva gravità, prima di giungere al licenziamento in tronco".

3. Avverso tale pronuncia propone ricorso per cassazione la SEYMECHAMLOU s.r.l affidato ad un unico motivo.

4. Vi.Mi. replica con controricorso.

5. Entrambe le parti hanno depositato memorie.

CONSIDERATO CHE

1. Con l'unico motivo di ricorso, ai sensi dell'art. 360 comma 1 n. 3 c.p.c., la ricorrente lamenta la violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c., dell'art. 2106c.c., dell'art. 26D.Lgs. n. 198/06, dell'art. 1, par. 3 e 5 della Direttiva 2002/73/CE e dell'art. 2087 c.c., per non avere la Corte d'Appello compiuto l'attività di integrazione e valutazione delle clausole generali della giusta causa e della proporzionalità della sanzione espulsiva secondo standards conformi ai valori dell'ordinamento che trovino conferma nella realtà sociale, avuto riguardo anche all'impianto generale di tutela dettato dagli artt. 2,3,4 e 35 della Costituzione, al prot. 5 allegato al CCNL Calzaturifici del 27/04/2017, nonché alla sez. 4 e 5 del Codice di Condotta della Società del 02/02/2021 e al par. 3.1 del Regolamento Aziendale, al fine di determinare l'eventuale rottura del vincolo fiduciario tra le parti e la possibilità di prosecuzione o meno del rapporto di lavoro in seguito alle condotte di molestie sessuali poste in essere dalla lavoratrice. La ricorrente lamenta che la Corte d'Appello di Milano - nell'affermare la sproporzione tra condotte accertate e sanzione espulsiva, nonostante la ritenuta rilevanza disciplinare delle condotte stesse e incidenza sulle dinamiche lavorative -non ha correttamente integrato e specificato le due clausole generali previste dall'art. 2119 c.c. e dall'art. 2016 c.c., in quanto non ha preso a riferimento per compiere tale operazione i valori ben più pregnanti - rispetto alla mera assenza di precedenti disciplinari e di danni arrecati all'organizzazione aziendale - radicati nella coscienza generale ed espressione di principi cardine dell'ordinamento generale e, nello specifico, i principi e le norme dettate in materia di tutela dalle molestie sessuali e dalle discriminazioni sul luogo di lavoro e, infine, i principi che hanno ispirato il Codice di Condotta adottato dalla Società. Deduce, poi, l'omessa applicazione della tutela specifica dettata dal Codice delle pari opportunità, D.Lgs. n. 198 del 2006 ed in particolare dall'art. 26 che al comma 3- ter (aggiunto, dall'art.1, comma 218 della Legge di bilancio n. 205 del 2017), che rafforza ulteriormente gli obblighi di tutela posti a carico dei datori di lavoro; della Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro -richiamata da SEYMECHAMLOU Srl nella lettera di licenziamento - ed il divieto, dalla stessa sancito, di molestie e molestie sessuali, in quanto considerate discriminazioni fondate sul sesso; del prot. 5 allegato al CCNL Calzaturifici dedicato alla Tutela della dignità personale dei lavoratori, allegato ex art. 369 c.p.c. doc. 12 e riprodotto in ricorso nelle parti rilevanti e, infine, la violazione del disposto dell'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Evidenzia, altresì, che sia dal "Codice di Condotta dei dipendenti del Gruppo della Maison Christian Louboutin" (doc. 9), che dal Regolamento Aziendale adottato da SEYMECHAMLOU Srl (doc. 13, richiamato nella lettera di licenziamento) emergeva chiaramente l'importanza attribuita dalla Società al tema della parità di genere, del rispetto

della persona, della prevenzione e repressione delle molestie sessuali e della tutela dei propri dipendenti da tali comportamenti.

2. Il ricorso è fondato e va, pertanto, accolto.

2.1. Occorre premettere che il primo addebito contestato alla Vi.Mi. le imputava di aver posto in essere "ripetuti comportamenti di molestia sessuale nei confronti del signor Lo., confermati da più soggetti" "pronunciando frasi indecorose ed a sfondo sessuale, tali da costringerlo ad evitare di interfacciarsi con il Suo tavolo di lavoro". Tale addebito traeva origine dalla denuncia presentata dal Lo. alla società in data 1 febbraio 2023 nel quale si riferiva di essere stato vittima di molestie sessuali sul luogo di lavoro da parte della Vi.Mi., riportando due specifici episodi, avvenuti nell'arco di due mesi, e di essere stato oggetto di continue richieste di recarsi al reparto controllo tomaie per futili motivi e che tale situazione aveva indotto il Lo. a cercare di limitare qualsivoglia contatto con la Vi.Mi. con conseguenti inefficienze e rallentamento del processo produttivo aziendale.

2.2. Con lettera del 10 marzo 2023 la Società, rilevato che da successive indagini interne era emerso un ulteriore episodio di molestie sempre a carico del Lo., stante la gravità delle condotte, "posti anche gli obblighi di cui alla Direttiva 2002/73/CE per la tutela dei lavoratori sul luogo di lavoro" intimava il licenziamento della Vi.Mi. "ai sensi degli articoli 2119 del Codice Civile, degli articoli 69,70 e 71 del CCNL Assocalzaturifici nonché dell'articolo 3.1 lett. B) del regolamento aziendale".

2.3. La Corte d'Appello milanese, pur ritenendo provate nella loro materialità, due delle tre condotte contestate, poste in essere dalla Vi.Mi. a carico del Lo., astrattamente rilevanti sul piano disciplinare, ha escluso che esse integrassero un inadempimento di gravità tale da configurare una giusta causa di licenziamento difettando la necessaria proporzionalità "in considerazione della mancanza di procedimenti disciplinari precedenti a carico di Vi.Mi. e di significativi effetti dannosi per l'organizzazione aziendale".

3. Per consolidata giurisprudenza di questa Corte la "giusta causa" di licenziamento ex art. 2119 c.c. - posta a fondamento della sanzione espulsiva - integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici e giuridici. La sussunzione della fattispecie concreta nella clausola elastica della giusta causa secondo "standards" conformi ai valori dell'ordinamento, che trovino conferma nella realtà sociale, è dunque sindacabile in sede di legittimità con riguardo alla pertinenza e non

coerenza del giudizio operato, quali specificazioni del parametro normativo avente natura giuridica e del conseguente controllo nomofilattico affidato alla Corte di cassazione.

3.1. Il sindacato di legittimità ex art. 360, n. 3, c.p.c. è, dunque, praticabile in relazione all'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. nei casi in cui gli "standards" valutativi, sulla cui base è stata definita la controversia, finiscano per collidere con i principi costituzionali, con quelli generali dell'ordinamento, con precise norme suscettibili di applicazione in via estensiva o analogica, o si pongano in contrasto con regole che si configurano, per la costante e pacifica applicazione giurisprudenziale e per il carattere di generalità assunta, come diritto vivente. (v. tra le altre, Cass. n. 12789/2022, Rv. 664481 - 01, Cass. n. 13534/2019; Cass. n. 7426/2018; Cass. n. 7305/2018, Rv. 647544-01; Cass. n. 31155/2018, Rv. 651923 - 01; Cass. n. 25144/2010).

3.2. Per stabilire, poi, se sussiste la giusta causa di licenziamento e se è stata rispettata la regola codicistica della proporzionalità della sanzione, occorre accertare in concreto se - in relazione alla qualità del singolo rapporto intercorso tra le parti, alla posizione che in esso abbia avuto il prestatore d'opera e, quindi, alla qualità e al grado del particolare vincolo di fiducia che quel rapporto comportava - la specifica mancanza commessa dal dipendente, considerata e valutata non solo nel suo contenuto obiettivo, ma anche nella sua portata soggettiva, specie con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è posta in essere, ai suoi modi, ai suoi effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente, risulti obiettivamente e soggettivamente idonea a ledere in modo grave, così da farla venir meno, la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente (così ancora Cass. n. 12798/2018 (Rv. 648983 - 02), cfr. Cass. n. 5943/2002; Cass. n. 8568/2000).

4. Orbene, nel caso di specie la sentenza impugnata non è condivisibile per la non corretta individuazione e applicazione del parametro normativo e delle relative specificazioni inerenti la sussistenza della giusta causa e la proporzionalità della sanzione. Ed invero la Corte distrettuale, in primo luogo, non ha in alcun modo considerato le modalità oggettive e soggettive con le quali la condotta è stata posta in essere, né che avesse inciso sulle dinamiche lavorative. Nemmeno è stata considerata la circostanza, assai rilevante, che i comportamenti di molestia sessuale nei confronti del signor Lo. sono stati posti in essere alla presenza di altri colleghi di lavoro.

5. In secondo luogo, non è conforme ai valori presenti nella realtà sociale ed ai principi dell'ordinamento la valutazione operata dalla Corte territoriale che ha ricondotto la condotta della Vi.Mi. a mero comportamento "rilevante sul piano disciplinare", considerando, ai fini del giudizio di proporzionalità, esclusivamente l'assenza di precedenti disciplinari e di "significativi effetti dannosi per l'organizzazione aziendale" senza porre a raffronto tali elementi con valori ben più pregnanti, ormai radicati nella coscienza generale ed espressione di principi generali dell'ordinamento.

5.1. Come già evidenziato da questa Corte, in relazione ad una ipotesi sovrapponibile (Cass. n. 7029 del 09/03/2023, Rv. 667031-01. Cfr. anche le considerazioni svolte, in relazione al licenziamento di un docente per l'adozione di reiterati comportamenti minacciosi ed aggressivi verso minori, da Cass. n. 12746/2024, Rv. 670937 - 01), costituisce innegabile portato della evoluzione della società negli ultimi decenni la acquisizione della consapevolezza del fatto qualunque intrusione nella sfera intima e assolutamente riservata della persona, effettuata peraltro con modalità insistenti e persistenti e senza curarsi della presenza di terze persone, "deve essere valutata tenendo conto della centralità che nel disegno della Carta costituzionale assumono i diritti inviolabili dell'uomo (art. 2), il riconoscimento della pari dignità sociale, "senza distinzione di sesso", il pieno sviluppo della persona umana (art. 3), il lavoro come ambito di esplicazione della personalità dell'individuo (art. 4), oggetto di particolare tutela "in tutte le sue forme ed applicazioni" (art. 35); tale generale impianto di tutela ha trovato puntuale specificazione nell'ordinamento attraverso la previsione di discipline antidiscriminatorie in vario modo intese ad impedire o a reprimere forme di discriminazione legate al sesso". Tra queste assume particolare rilievo il D.Lgs. n. 198-2006, (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) il cui art. 26, comma 1 statuisce - in conformità alla Direttiva 2002/73/CE, richiamata anche nella lettera di licenziamento, ed alla successiva Direttiva 2006/54/CE - che "Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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" e, al comma 3-ter, che "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". Tali previsioni risultano specificamente rilevanti nel caso in esame in quanto significative della volontà del legislatore ordinario, da un lato, di garantire una protezione specifica e differenziata - attraverso il meccanismo dell'assimilazione alla fattispecie della discriminazione - alla posizione di chi si trovi a subire nell'ambito del rapporto di lavoro comportamenti indesiderati per ragioni connesse al sesso, dall'altro, di rafforzare gli obblighi di tutela posti a carico dei datori di lavoro rispetto a comportamenti dei propri dipendenti che si pongano in contrasto con tali valori fondamentali. Come sancito anche dall'art. 26 della citata Direttiva 2006/54/CE, infatti, "Gli Stati membri incoraggiano, in conformità con il diritto, gli accordi collettivi o le prassi nazionali, i datori di lavoro e i responsabili dell'accesso alla formazione professionale a prendere misure efficaci per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nell'accesso al lavoro

nonché alla formazione e alla promozione professionali come pure nelle condizioni di lavoro".

5.2. Come rilevato dalla società ricorrente, peraltro, in applicazione della suddetta direttiva il protocollo 5 allegato al CCNL Calzaturifici, allegato come doc. 12 al ricorso, prevede che "Le parti concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore. In particolare, saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte". Va, infatti, considerato 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 un collega sul luogo di lavoro (Cass. n. 20272/2009, Rv. 609595-01; Cass. n. 5049/2000, Rv. 535829 - 01; cfr Cass. n. 7097 del 22/03/2018, Rv. 647608 - 01).

5.3. Occorre altresì considerare che la condotta tenuta dalla Vi.Mi. si poneva in grave contrasto anche con il Codice di Condotta approvato dalla società in data 2/2/2021, in particolare nella parte in cui sottolinea che "la Maison mantiene relazioni basate sul rispetto e la fiducia reciproci e si sforza di creare un ambiente di lavoro che non lasci spazio a discriminazioni, molestie (sessuali o morali), intimidazioni o sessismo", come correttamente evidenziato in primo grado, nonché con il par. 3.1. del Regolamento aziendale adottato dalla società dedicato alle Contestazioni disciplinari prevede che: "Saranno oggetto di contestazione disciplinare tutte le infrazioni al CCNL ed al presente Regolamento ed in particolare elenchiamo quelle che possono essere oggetto di licenziamento per giusta causa. L'elenco che segue è meramente indicativo e non esaustivo perché vi possono essere altre mancanze disciplinari, qui non contemplate, ma valutate secondo la "Diligenza del buon padre di famiglia" e altre tipologie previste dal CCNL in vigore, che possono portare alla risoluzione del rapporto. Gli esempi sotto elencati non rispettano un ordine particolare:...b) Disonestà, violenza, insulti a colleghi o al pubblico, condotta immorale in servizio..".

5.4. La sentenza qui impugnata ha completamente omissso di tener conto di detti elementi al fine di delineare la scala valoriale di riferimento nella integrazione della norma elastica della "giusta causa" di licenziamento.

6. In conclusione, il ricorso va accolto, la sentenza impugnata va cassata con rinvio alla Corte di appello di Milano in diversa composizione, che procederà ad un nuovo esame della complessiva fattispecie al fine della verifica della sussistenza della giusta causa di licenziamento alla luce della corretta scala valoriale di riferimento come sopra ricostruita e provvedendo, altresì, alle spese del presente giudizio di legittimità.

7. In considerazione della natura della controversia, venendo in rilievo dati sensibili, ai sensi dell'art. 52, comma 2, del D.Lgs. n. 196 del 2003, va disposto l'oscuramento di ufficio delle generalità e degli altri dati identificativi di SEYMECHAMLOU Srl, Vi.Mi., Lo..

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Milano, in diversa composizione, alla quale demanda anche la regolamentazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

Dispone che, ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. 196 del 2003, in caso di diffusione del presente provvedimento siano omessi le generalità e gli altri dati significativi di SEYMECHAMLOU Srl, Vi.Mi., Lo..

Così deciso in Roma, nella Adunanza Camerale della Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione, il 27 febbraio 2025.

Depositata in Cancelleria il 22 maggio 2025.