

Economia

“Non ti metti il costume?”. Frasi a sfondo sessuale alla collega: giusto il licenziamento

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Prima i commenti a connotazione sessuale alla collega, poi il tentativo di farli passare per “discorsi fra maschi” e “complimenti”. Ma quando la dignità è lesa, il licenziamento per giusta causa è corretto: la sentenza

Ascolta l'articolo

30 SETTEMBRE 2026 AGGIORNATO ALLE 17:10 4 MINUTI DI LETTURA

I principi generali dell'ordinamento costituzionale e comunitario impongono il rispetto della persona e della dignità nell'ambiente lavorativo. Rivolgere espressioni e richieste insistenti a sfondo sessuale nei confronti di una collega di lavoro crea, in quest'ultima, una condizione di grave imbarazzo e prostrazione psicologica e, al contempo, altera la serenità dell'ambiente lavorativo. Queste

condotte costituiscono così una grave violazione degli obblighi di correttezza, buona fede e tutela della dignità umana.

Un caso recentemente affrontato dalla Corte di Appello di Brescia e ripercorso dall'avvocato Damiana Lesce dello Studio Trifirò & Partners. La Corte con la sentenza 28 maggio/3 settembre 2026 n. 151 del 2026 rigetta il ricorso di un motorista licenziato per giusta causa a seguito di ripetute molestie verbali a sfondo sessuale rivolte a una giovane collega, confermando la sentenza del Tribunale che, già in prima istanza, aveva dichiarato legittimo il licenziamento.

Il caso

Il motorista è stato licenziato per le molestie verbali a connotazione sessuale rivolte ad una giovane collega in due distinti episodi verificatisi a poca distanza l'uno dall'altro. A seguito di una articolata attività istruttoria, nel corso della quale sono stati sentiti anche altri dipendenti presenti ai fatti, è emersa la seguente ricostruzione: nel primo caso, il lavoratore invitava ripetutamente la collega a spogliarsi e a fare il bagno per poterla vedere nuda, usando peraltro parole molto spinte a sfondo sessuale, del tipo: “Non te lo metti il costume con il tanga, che mi fai vedere il culo?”. In una successiva occasione, verificatasi pochi giorni dopo, dapprima chiedeva a un collega le sue preferenze sessuali e poi reiterava la stessa domanda nei confronti della collega ivi presente.

Dopo aver tentato di negare gli episodi contestati, il lavoratore articolava una serie di motivi di appello avverso la sentenza del primo Giudice. In particolare, tra gli altri, spendeva quegli argomenti che spesso si è sentito utilizzare in situazioni analoghe a quelle in esame, vale a dire: che a tutto voler concedere, si sarebbe trattato di discorsi che si fanno normalmente fra uomini, che il tutto era avvenuto nel corso di una conversazione dai toni goliardici, che le domande sulle preferenze sessuali erano una sorta di “sondaggio”, che egli si sarebbe scusato con la collega ricevendone rassicurazione nel senso che, lavorando tra uomini, la medesima aveva detto di essere abituata a sentire discorsi di quel genere. Ed ancora, al fine di confutare la natura di molestie delle espressioni utilizzate, che

la collega aveva atteso 15 giorni prima di denunciare i fatti; che la sanzione del licenziamento era sproporzionata tanto più che lo stesso primo giudice, nel corso del giudizio dinanzi al Tribunale, avrebbe qualificato le condotte non come molestie di gravità massima ma soltanto come commenti “inopportuni e deprecabili”

La sentenza

La Corte di Appello ha rigettato tutte le argomentazioni dell'appello confermando la sentenza del Tribunale. In primo luogo, è emerso che, in realtà, il lavoratore licenziato non si era realmente scusato nei riguardi della collega ma, piuttosto, aveva cercato di escludere il disvalore della sua condotta tentando di farla apparire come “normale” in un ambiente maschile, quale quello nel quale la lavoratrice, unica donna, si trovava in quel momento.

Quanto, poi, al tono asseritamente scherzoso e goliardico in cui si sarebbero svolti i fatti, la Corte ha posto in rilievo che, in realtà, la lavoratrice aveva dichiarato che non si trattava di un atteggiamento “spiritoso”, di aver provato fastidio, disagio e imbarazzo per le parole del motorista, che, con riferimento al secondo episodio, la stessa aveva dichiarato: “Lì mi sono trovata in difficoltà perché la domanda era rivolta proprio a me e si è creata una situazione in cui non vorrei proprio trovarmi al lavoro, ero in difficoltà...sono certa che la domanda era rivolta proprio a me e non è che fosse solo un discorso tra maschi, per i quali si è scusato. Ricordo bene che c'era silenzio e lui parlava quasi da solo. Io ero accanto a lui e si è proprio girato, rivolgendosi a me”.

L'effetto e la effettiva percezione, da parte della lavoratrice, delle parole asseritamente scherzose e goliardiche, veniva confermato anche dagli altri dipendenti presenti i quali riferivano che la stessa era visibilmente a disagio e che era scesa a fare il bagno solo dopo che il motorista si era allontanato.

Quanto al fatto che la collega aveva atteso 15 giorni prima di denunciare i fatti alla Direzione, la Corte ha replicato che il ritardo era comprensibile considerando la delicatezza della questione coinvolgente la sua sfera personale e

intima nonché la circostanza che la stessa aveva iniziato a lavorare come stagionale da un paio di mesi e non aveva ancora chiari i ruoli e l'organizzazione della Direzione e, quindi, a chi denunciare l'accaduto ("Non ho riferito subito gli episodi, per esempio il primo di cui abbiamo parlato, perché era la prima volta che lavoravo con quel capitano e quindi non avevo confidenza e mi sentivo, come mi chiede lei, a disagio. Poi non avevo ben chiaro i ruoli, era luglio e ho preso servizio a maggio, avendo sempre lavorato in aziende private piccole non sapevo ben a chi andassero riferite certe cose").

La proporzionalità

Anche in merito alla proporzionalità tra la condotta contestata e il provvedimento, le argomentazioni difensive dell'appellante sono state respinte: la richiesta rivolta in maniera insistente alla collega di svestirsi allo scopo dichiarato di vederla in costume da bagno e la domanda relativa alle preferenze sessuali della stessa costituiscono, sul piano oggettivo, manifeste offese alla dignità della lavoratrice la quale, oltretutto, aveva iniziato a lavorare solo da pochi giorni e non aveva alcuna confidenza con il tali offese. Tale comportamento risulta aggravato dall'umiliazione subita stante la presenza di altri colleghi al momento dei fatti che, di fatto, ha finito per turbare la serenità dell'ambiente di lavoro.

Sotto il profilo dell'elemento soggettivo della condotta, si legge ancora in sentenza che le risultanze processuali hanno evidenziato la personalità del motorista priva di freni inibitori e incurante delle più elementari regole della civile convivenza nell'ambito dei rapporti con i colleghi. Sul punto la Corte ha anche sottolineato che la giovane collega aveva manifestato chiaramente di non gradire le sue attenzioni e, ciononostante, egli ha insistito nella richiesta di spogliarsi per vedere come stesse in costume da bagno, rimanendo anche ad aspettare per qualche minuto prima di allontanarsi.

E ancora la Corte ha censurato il fatto, valorizzato ai fini della propria decisione, che l'appellante, anziché rendersi conto del disvalore del proprio

comportamento e scusarsi con la collega, le ha detto che non avrebbe dovuto prendersela in quanto si trattava solo di un discorso tra maschi; successivamente, nelle giustificazioni rese al datore di lavoro, ha tentato di sminuire la gravità dei fatti tentando addirittura, quanto al primo episodio, far credere di avere rivolto un complimento alla ragazza e che la stessa fosse addirittura stata contenta dell'apprezzamento ricevuto, tanto da averlo invitato a fare il bagno insieme agli altri colleghi, fatto risultato totalmente smentito dall'istruttoria. Come innanzi detto, il lavoratore licenziato si è speso tutte le “argomentazioni” assai spesso utilizzate nei casi di molestie verso le donne, vale a dire: era uno scherzo, erano complimenti, la donna non ne ha patito – e anzi li ha apprezzati - tant'è che ha fatto passare del tempo prima di denunciare i fatti, etc. Ma tali argomentazioni sono state fortunatamente ritenute come irricevibili. Come ha statuito la Corte, bene ha fatto, quindi, il datore di lavoro a licenziare il dipendente in questione.