



Numero 1 / 2025

Francesca MARINELLI

**Il quadro della legislazione italiana contro la violenza sul
lavoro: un (irragionevole) sistema di tutele
a geometria variabile**

Il quadro della legislazione italiana contro la violenza sul lavoro: un (irragionevole) sistema di tutele a geometria variabile¹

Francesca MARINELLI

Professoressa associata di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Milano

Sommario: 1. La (recente) attenzione del legislatore italiano verso il fenomeno della violenza sul luogo di lavoro. – 2. I (pochi) dati sulla diffusione del fenomeno in Italia. – 3. Le principali criticità in prospettiva *de iure condendo*.

1. La (recente) attenzione del legislatore italiano verso il fenomeno della violenza sul luogo di lavoro.

Sebbene il diritto del lavoro abbia avuto a cuore, sin dalle origini, il tema della salute e sicurezza² e benché non siano mancati, sin da allora, fenomeni di vessazione e sopruso sul luogo di lavoro (a danno soprattutto delle lavoratrici³), solo recentemente il legislatore italiano⁴ pare aver prestato una attenzione specifica⁵ al tema della violenza sul lavoro⁶.

¹ Il contributo ripropone con l'aggiunta delle note bibliografiche il testo dell'intervento svolto nella sessione "Organizzazione del lavoro, digitalizzazione e benessere sociale della persona. Valutazione dei nuovi rischi psico-sociali e interazioni con il diritto antidiscriminatorio" nell'ambito della edizione 2024 del Festival "Luce sul Lavoro" dal titolo "Persone e Lavoro. Investimento sociale per una crescita sostenibile", tenutosi a Montepulciano nei giorni 11-13 luglio 2024.

² Basti ricordare che tra le prime leggi della c.d. legislazione sociale compare la l. n. 80/1898 che, nell'istituire l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, viene considerata la prima legge organica in materia di sicurezza sul lavoro in Italia (v. sul punto S. GIUBBONI, G. LUDOVICO, A. ROSSI, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Wolters Kluwer-Cedam, 2020, II ed., p. 1 e ss.

³ Cfr. sul punto L. FAVARETTO, *Donne e lavoro nelle fabbriche veneziane tra '800 e '900. Storia di donne nel Risorgimento italiano in un progetto di alternanza scuola-lavoro*, in *Didattica Della Storia - Journal of Research and Didactics of History*, n. 3/2021, p. 109 la quale ricorda, ad esempio, che al primo sciopero generale italiano (proclamato nel 1904), aderirono anche le operaie, stanche non solo dei bassi salari ma anche delle multe arbitrarie, delle punizioni anche corporali e delle molestie sessuali inflitte loro dai capi reparto.

⁴ L'intervento intende dare conto solo dell'operato del legislatore italiano e pertanto non si soffermerà né sul quadro internazionale e sovranazionale, né sugli sforzi compiuti dalle parti sociali per arginare il fenomeno (su questo specifico punto si rinvia a C. ALTILIO, S. NEGRI, *Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva e contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto*, in *Working Paper ADAPT* n. 5/2024).

⁵ Basti dire che il c.d. testo unico sulla sicurezza sul lavoro (*id est* il d.lgs. 81/2008) non fa mai espresso riferimento né alla violenza né alle molestie. Per un'analisi del rapporto tra gli obblighi introdotti nel nostro ordinamento in seguito alla ratifica ed esecuzione della Conv. OIL n. 190/2019 e la normativa italiana posta a prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro si rinvia allo studio di M. GIOVANNONE, F. LAMBERTI, *Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2/2023, p. 1.

⁶ Il presente scritto non si occuperà pertanto del tema dalla prospettiva penalistica, né prenderà in esame la normativa volta al contrasto della violenza domestica e di genere *tout court*.

Il primo intervento normativo risale infatti al 2010, quando, *en passant*, e cioè all'interno di una legge per così dire "omnibus" (la l. n. 183/2010)⁷ e in modo settoriale, essendo l'obbligo rivolto solo al pubblico impiego⁸, è stato espressamente imposto alle amministrazioni di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno⁹, anche grazie all'aiuto di organismi *ad hoc* a costituzione obbligatoria: i Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (i c.d. CUG)¹⁰.

Dopo questo primo (e a ben vedere assai tardivo) *exploit* in materia, il legislatore ha deciso di tornato sul tema solo dieci anni più tardi – spinto dall'emergenza pandemica –, varando la l. n. 113/2020, nota come "legge anti violenza". Nonostante il nome, si è trattato tuttavia, ancora una volta, di una normativa settoriale. La legge in parola aveva infatti il fine di contrastare (attraverso l'istituzione di: un osservatorio *ad hoc*¹¹; una giornata nazionale¹²; misure di prevenzione¹³ e, infine, sanzioni specifiche¹⁴) un fenomeno in realtà ben noto in Italia almeno dal 2007¹⁵ e, cioè, quello delle aggressioni verso gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni¹⁶.

La svolta arriva tuttavia l'anno seguente, con l'adozione di quella che può essere considerata la prima legge generale specificamente rivolta alla eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro: la l. n. 4/2021. A creare l'occasione è un *input* internazionale: dare ratifica ed esecuzione alla Convenzione OIL n. 190/2019¹⁷, adottata per tutelare i lavoratori sia dei settori privato e pubblico che dell'economia informale¹⁸ (indipendentemente dallo *status* contrattuale¹⁹),

⁷ La legge in parola è non a caso intitolata: «Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro».

⁸ V. Part. 21 della l. n. 183/2010, rubricato appunto «Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche».

⁹ Cfr.: Part. 1, c. 1, lett. c) e Part. 7 c. 1 del d.lgs. n. 165/2001.

¹⁰ V. Part. 57 del d.lgs. n. 165/2001 (sul punto v. L. CORAZZA, *Art. 21. Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*, in L. NOGLER, M. MARINELLI, *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Utet giuridica - Wolters Kluwer, Milano, 2012, p. 144 e ss.).

¹¹ Cfr. Part. 2 della l. n. 113/2020.

¹² V. Part. 8 della l. n. 113/2020.

¹³ Cfr. Part. 7 della l. n. 113/2020.

¹⁴ V. gli art. 4-6 e Part. 9 della l. n. 113/2020.

¹⁵ Cfr. G. BECATTINI, S. BAMBI, F. PALAZZI, E. LUMINI, *Il fenomeno delle aggressioni agli operatori di Pronto soccorso: la prospettiva italiana*, Atti XXVI Congresso Nazionale Aniasi, Firenze 2007, p. 535 e ss.

¹⁶ Sul punto si rinvia per tutti a P. ROSSI, F. BORROMEO, L. LA PECCERELLA, *Episodi di violenza verso gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni: metodologie operative in capo alla redazione di denuncia e referto alla luce delle recenti disposizioni normative*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, n. 3/2022, p. 235 e ss.

¹⁷ L'atto, intitolato "Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro" è stato adottato nel corso della 108^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro ed è integrato dalla Raccomandazione OIL n. 206/2019. Per un'analisi della Convenzione si rinvia a: S. SCARPONI, *La Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2021, I, p. 23 e ss.; C. ALESSI, *La Convenzione ilo sulla violenza e le molestie sul lavoro*, in *Lav. Dir.*, 2023, p. 577 e ss.; G. CASALE, *Il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie*, in *LDE*, 1/2023.

¹⁸ V. Part. 2, par. 2 della Conv. OIL n. 190/2019.

¹⁹ Cfr. Part. 2, par. 1 della Conv. OIL n. 190/2019 in cui si legge espressamente: «La presente Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi i lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli

da tutte quelle “pratiche” e “comportamenti inaccettabili”, messi in atto o anche solo minacciati (persino *una tantum*) in occasione del lavoro, o in connessione con il lavoro o comunque scaturenti dal lavoro²⁰, in grado di causare alla vittima, anche a prescindere dall’*animus nocendi* del soggetto agente, un danno fisico, psicologico, sessuale o economico²¹.

Nonostante la ratifica della Convenzione imponga all’Italia, dal 29 ottobre 2022 (data di entrata in vigore della l. n. 4/2021), una serie di obblighi [quali: i) mettere a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, nonché delle autorità competenti, misure adeguate e accessibili di orientamento, formazione e sensibilizzazione verso i fenomeni di violenza e molestie sul lavoro²²; ii) introdurre politiche, strategie e divieti volti a prevenirli e reprimerli²³; iii) predisporre non solo strumenti efficienti di monitoraggio e controllo²⁴, ma anche procedimenti di denuncia e meccanismi di ricorso, nonché di risoluzione delle controversie accessibili, sicuri, equi, effettivi ed efficaci²⁵; iv) prevedere adeguati strumenti sanzionatori²⁶, risarcitori²⁷ e di sostegno delle vittime²⁸], in realtà, ad oggi, la normativa non ha avuto una implementazione specifica.

Il nostro legislatore, infatti, sebbene, successivamente al varo di tale importante atto, sia apparso (inevitabilmente) molto più attivo nel contrastare i fenomeni di violenza sul lavoro, anziché impegnarsi per “riempire di contenuto” la generalissima l. n. 4/2021, così da confezionare una normativa contro la violenza sul lavoro “ad ampio spettro”, ha preferito continuare, sulla scia del passato, ad adottare norme settoriali volte a prevedere alcune misure di tutela verso le categorie di lavoratori considerate più a rischio e, cioè: i lavoratori sportivi minorenni²⁹; il personale

apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro, e individui che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro».

²⁰ V. l'art. 3 Conv. OIL n. 190/2019 che elenca specificamente come violenza e molestie sul lavoro quelle perpetrate: «a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro; b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi; c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro; d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione; e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro; f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro».

²¹ V. l'art. 1 par. 1 della Conv. OIL n. 190/2019.

²² Cfr.: l'art. 4, par. 2, lett. g) e l'art. 11 della Conv. OIL n. 190/2019.

²³ Cfr. l'art. 9 della Conv. OIL n. 190/2019.

²⁴ Cfr. l'art. 4, par. 2, lett. d), h) della Conv. OIL n. 190/2019. A tal fine l'art. 10, lett. a) della Convenzione prevede che ciascun membro dovrà adottare misure adeguate al fine di controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro.

²⁵ Cfr. l'art. 4, par. 2, lett. e) della Conv. OIL n. 190/2019.

²⁶ Cfr. l'art. 4, par. 2, lett. f) della Conv. OIL n. 190/2019.

²⁷ Cfr. l'art. 4, par. 2, lett. e) della Conv. OIL n. 190/2019.

²⁸ Cfr. l'art. 4, par. 2, lett. e) della Conv. OIL n. 190/2019.

²⁹ Imponendo alle società e associazioni sportive la designazione di un responsabile della protezione dei giovani lavoratori da ogni tipo di abuso e di violenza (cfr. l'art. 33 c. 6 del d.lgs. n. 36/2021).

scolastico³⁰; i lavoratori stranieri vittime di intermediazione illecita³¹ e, come visto, i lavoratori dell'ambito sanitario, socio-sanitario, ausiliario e di assistenza e cura³².

Se questo è sinteticamente lo sviluppo del quadro normativo nazionale di contrasto alla violenza sul lavoro, prima di interrogarsi sulla sua adeguatezza (lo si farà nel § 3), pare opportuno chiedersi quali siano le reali dimensioni del fenomeno.

2. I (pochi) dati sulla diffusione del fenomeno in Italia.

A ben guardare, nel nostro Paese i dati sulla diffusione della violenza sui luoghi di lavoro sono ancora molto scarsi. Questo perché fino all'emanazione della l. n. 4/2021 il monitoraggio del fenomeno da parte dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) è apparso saltuario e graduale. Quest'ultimo infatti, per costruire una casistica di riferimento, ha introdotto nell'ambito delle indagini sulla sicurezza dei cittadini, dapprima (*id est* nei periodi: 1997-1998, 2002 e 2008-2009), un modulo dedicato alle violenze a sfondo sessuale, poi (nel 2016), un modulo più specifico sui ricatti sessuali sul luogo di lavoro, per finire, infine, solo nel 2018, col redigere una indagine *ad hoc* sulle molestie e i ricatti sessuali sul lavoro³³. Dopodiché l'ISTAT non si è più occupato del tema sino al 1° luglio 2024 quando, sulla scia della l. n. 4/2021, ha pubblicato un rapporto intitolato "Le molestie: vittime e contesto anno 2022-2023"³⁴. Sebbene si tratti di un documento di non facile lettura, appare nondimeno assai prezioso.

Il primo dato utile riguarda la diffusione del fenomeno nel nostro Paese: sono ben 2 milioni e 322 mila (di cui l'81,6% donne) le persone tra i 15 e i 70 anni (sia del settore pubblico che privato)³⁵ che dichiarano di aver subito, nel corso della vita, almeno un atto molesto sul luogo di lavoro³⁶ (quali: proposte di immagini o foto dal contenuto esplicitamente sessuale; scherzi osceni di natura sessuale o commenti offensivi sul corpo o sulla vita privata; *avances* inappropriate,

³⁰ A protezione del quale il legislatore ha previsto sia l'istituzione di un Osservatorio nazionale sulla sicurezza, sia la promozione di attività di sensibilizzazione (tra cui l'introduzione di una giornata nazionale *ad hoc*), sia, infine, il rafforzamento dell'apparato penalistico (cfr. la l. n. 25/2024).

³¹ Attraverso la concessione di uno specifico permesso di soggiorno volto a consentire alle vittime e ai membri del loro nucleo familiare di sottrarsi alla violenza, all'abuso o allo sfruttamento (cfr. l'art. 5 c. 1, lett. c) del d.l. n. 145/2024 conv. con mod. in l. n. 187/2024).

³² In tale settore il legislatore è intervenuto nuovamente rafforzando le sanzioni penali attraverso: l'art. 16 del d.l. n. 34/2023 conv. con mod. in l. 56/2023 e il d.l. n. 137/2024 conv. con mod. in l. n. 171/2024.

³³ C. PAGANO, F. DERIU, *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*, pubblicato nel 2018 a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, p. 6.

³⁴ Il documento (da ora in poi "Rapporto ISTAT 2024") è reperibile al seguente link: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/molestie-vittime-e-contesto-anno-2022-2023/>.

³⁵ Cfr. Rapporto ISTAT 2024, cit., p. 4.

³⁶ V. Rapporto ISTAT 2024, cit., p. 2.

umilianti oppure offensive anche sui *social*; email o messaggi sessualmente espliciti e inappropriati; approcci fisici; inviti ad uscire offensivi, umilianti o implicanti richieste sessuali)³⁷.

Questo dato, già di per sé allarmante, lo è ancora di più se si considera che gli episodi di molestia non si configurano come casi isolati: l'80% delle donne e il 60% degli uomini vittime di molestia dichiarano infatti di averle subite ripetutamente e solo in un quinto dei casi a perpetrarle è stato un unico soggetto agente³⁸.

Ad aggravare la situazione, si aggiunge il fatto che le vittime sembrano denunciare di rado le molestie: solo il 14,9% delle donne e l'8,8% degli uomini dichiarano infatti di avere segnalato l'episodio al datore di lavoro o al superiore gerarchico³⁹.

Come se non bastasse, l'86,4% dei soggetti analizzati nel rapporto qui considerato rileva la completa mancanza nel proprio luogo di lavoro di un canale di denuncia e/o supporto⁴⁰.

Alla luce di questi importanti dati circa la diffusione del fenomeno, viene spontaneo chiedersi se la legislazione di cui si è detto nel § 1 sia sufficiente a contrastarlo.

3. Le principali criticità in prospettiva *de iure condendo*.

Sebbene, come acutamente osservato, la violenza sia «un fenomeno sistemico che si manifesta in forme differenti a seconda delle circostanze socio-culturali del contesto nel quale si verificano»⁴¹, è vero anche che, come visto *supra*, grazie alla Convenzione OIL n. 190/2019, esiste oggi una definizione potenzialmente universale di violenza nel mondo del lavoro. Lo è, come visto, qualunque pratica o comportamento inaccettabile, messo in atto o anche solo minacciato, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, in occasione del lavoro, o in connessione con il lavoro o comunque scaturente dal lavoro, che si prefigga, causi o possa causare alla vittima un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

Ciò detto è vero anche che, a causa della genericità della suddetta Convenzione, e nonostante la ratifica da parte dell'Italia, manca ancora nel nostro Paese una specifica ed omogenea protezione normativa dei lavoratori verso tale fenomeno. Ne deriva che, *legibus sic stantibus*, i lavoratori sono ancora costretti a barcamenarsi tra le due principali fattispecie specificamente previste dal legislatore a tutela delle vittime di fenomeni di violenza sul lavoro e, cioè, le molestie e le ritorsioni⁴², quando non addirittura a fare ricorso all'incerta figura, di invenzione giurisprudenziale, del mobbing⁴³.

Da qui le criticità, posto che, a ben guardare, molestie e ritorsioni sono ipotesi legali che

³⁷ Cfr. Rapporto ISTAT 2024, cit., p. 3.

³⁸ V. Rapporto ISTAT 2024, cit., p. 5.

³⁹ Cfr. Rapporto ISTAT 2024, cit., p. 5.

⁴⁰ V. Rapporto ISTAT 2024, cit., p. 6.

⁴¹ C. PAGANO, F. DERIU, *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*, cit. p. 5.

⁴² Per enumerare le fattispecie per così dire specifiche rispetto all'armamentario normativo generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

⁴³ Sulla incertezza della figura si rinvia a D. TAMBASCO, *Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana*, pubblicazione a cura dell'OIL, 2022.

l'ordinamento italiano non solo "frantuma" in sotto-figure, ma avverso le quali accorda, come noto, anche differenti livelli di protezione.

A leggere le norme appare infatti chiaro che i lavoratori più tutelati sono quelli vittime di molestie (e, cioè, di comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo) a carattere sessuale⁴⁴ o discriminatorio (e, cioè, connesse al sesso, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, l'handicap, l'età, la nazionalità, l'orientamento sessuale)⁴⁵. Questo perché il nostro legislatore, equiparando espressamente entrambe queste tipologie di molestia alle discriminazioni⁴⁶, finisce per estendere loro la sofisticata normativa di cui ai decreti legislativi nn. 215/2003, 216/2003 e 198/2006, tra cui occorre menzionare la previsione di una apposita tutela giurisdizionale comprensiva di una importante meccanismo di agevolazione probatoria⁴⁷.

Seguono, come livello di protezione, i lavoratori vittime di ritorsioni discriminatorie (cioè di comportamenti pregiudizievoli posti in essere quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento indipendentemente dal sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, nazionalità, orientamento sessuale)⁴⁸ a cui il nostro legislatore, pur non accordando l'intera protezione contenuta nella normativa antidiscriminatoria, estende nondimeno l'importante tutela giurisdizionale a favore della vittime di discriminazioni di cui si è detto *supra*⁴⁹.

Scendendo nella scala di protezione, incontriamo le vittime di ritorsioni subite a seguito un reclamo o di un procedimento, anche non giudiziario, iniziato al fine di garantire il rispetto del diritto a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili così come riconosciuto dai decreti legislativi nn. 152/1997 e 104/2022⁵⁰. Anche a favore di tali vittime l'ordinamento prevede, infatti, un meccanismo di agevolazione probatoria, seppur inferiore rispetto a quello di cui si è detto *supra*⁵¹.

⁴⁴ V. l'art. 26, c. 2 del d.lgs. n. 198/2006.

⁴⁵ V.: l'art. 2, c. 3 del d.lgs. n. 215/2003; l'art. 2, c. 3 del d.lgs. n. 216/2003; l'art. 26, c. 1 del d.lgs. n. 198/2006.

⁴⁶ V. i riferimenti normativi di cui alle due note precedenti.

⁴⁷ Cfr.: l'art. 4 del d.lgs. n. 215/2003, l'art. 4 del d.lgs. n. 216/2003; gli artt. 36 e ss. e l'art. 55 *quinquies* del d.lgs. n. 198/2006. In particolare, nei suddetti casi il legislatore prevede che quando il ricorrente fornisca elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori spetti al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione (sul punto si rinvia a M. BOFFOLI, *Art. 28 D.lgs. n. 150/2011*, in R. DE LUCA TAMAJO, O. MAZZOTTA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Wolters Kluwer-Cedam, 2022, VII ed., p. 2047 e ss. nonché, *ibidem*, ai commenti di C. LA MACCHIA e I. MILIANTI agli articoli del d.lgs. n. 198/2006, p. 1756 e ss.).

⁴⁸ V. l'art. 4 *bis* del d.lgs. n. 215/2003, l'art. 4 *bis* del d.lgs. n. 216/2003 e l'art. 41 *bis* del d.lgs. n. 198/2006.

⁴⁹ V. i riferimenti normativi di cui alla nota precedente, nonché in dottrina sempre M. BOFFOLI, *Art. 28 D.lgs. n. 150/2011*, cit.

⁵⁰ Cfr. l'art. 13 del d.lgs. n. 104/2022 (sul punto si rinvia a A. RICCARDI, *La protezione da condotte datoriali ritorsive o pregiudizievoli (art. 13, d.lgs. n. 104/2022)*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, A. TROJSI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt University Press, Modena, 2023, p. 390 e ss.

⁵¹ Cfr. l'art. 14 del d.lgs. n. 104/2022 laddove, dopo aver affermato al c. 1 che: «Sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152», sancisce al c. 3 che: «Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione del comma 1, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili a quelli di cui al comma 1» (per un commento della norma si rinvia a S. VARVA, *Novità in tema di ripartizione dell'onere della prova nel licenziamento ritorsivo nel "Decreto trasparenza"*, in *Giustizia civile.com*, fasc. 10/2022, p. 1 e ss.).

I meno tutelati appaiono, infine, i lavoratori vittime di molestie non discriminatorie (ad esempio derisi fino allo sfinimento a causa di un aspetto trasandato), o di ritorsioni diverse da quelle nominate *supra* e, cioè, non legate a ragioni discriminatorie o ad azioni volte a garantire il rispetto del diritto a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (ad esempio penalizzati in un avanzamento di carriera per aver richiesto l'anticipo del trattamento di fine rapporto) o, ancora, vittime di atti persecutori (il c.d. mobbing). Infatti, a causa della mancata messa a terra della l. n. 4/2021, tali lavoratori, benché vittime di violenza ai sensi della Conv. OIL n. 190/2019, finiscono per disporre, per difendersi sul piano civilistico⁵², solo delle generali disposizioni codicistiche sulla illiceità dei fatti (*ex artt.* 2043 c.c.) e degli atti (*ex art.* 1345 c.c. in combinato disposto con l'art. 1324 c.c.⁵³), *id est* di norme che, a ben guardare, non prevedono alcuno strumento di *favor* verso le vittime.

Da qui l'irragionevolezza dell'impianto normativo attuale che, come visto, offre livelli di protezione delle vittime diversificati a ipotesi che, dando, come detto, vita ad atti violenza ai sensi della Conv. OIL n. 190/2019, risultano, in realtà, tutte lesive del medesimo bene della vita del lavoratore: la sua dignità e, cioè non "un", ma "il" valore fondante l'ordinamento giuridico in quanto «precondizione per l'auto-identificazione del soggetto e il pieno sviluppo della [sua] personalità»⁵⁴.

Alla luce delle considerazioni sin qui esposte, qualora si concordi con la presente ricostruzione, non si può che convenire sulla necessità di un intervento legislativo che proceda nel senso di un ripensamento dell'intero sistema italiano di protezione dei lavoratori dai fenomeni di violenza.

⁵² Oltre che, ovviamente, il tradizionale armamentario normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro (sempre che applicabile).

⁵³ Come noto il disposto di cui all'art. 1345 c.c. che recita: «il contratto è illecito quando le parti si sono determinate a concluderlo esclusivamente per un motivo illecito comune ad entrambe» è applicabile in virtù dell'art. 1324 c.c. anche agli atti unilaterali tra vivi aventi contenuto patrimoniale.

⁵⁴ M.R. MARELLA, *Il fondamento sociale della dignità umana. Un modello costituzionale per il diritto europeo dei contratti*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 2007, p. 84.