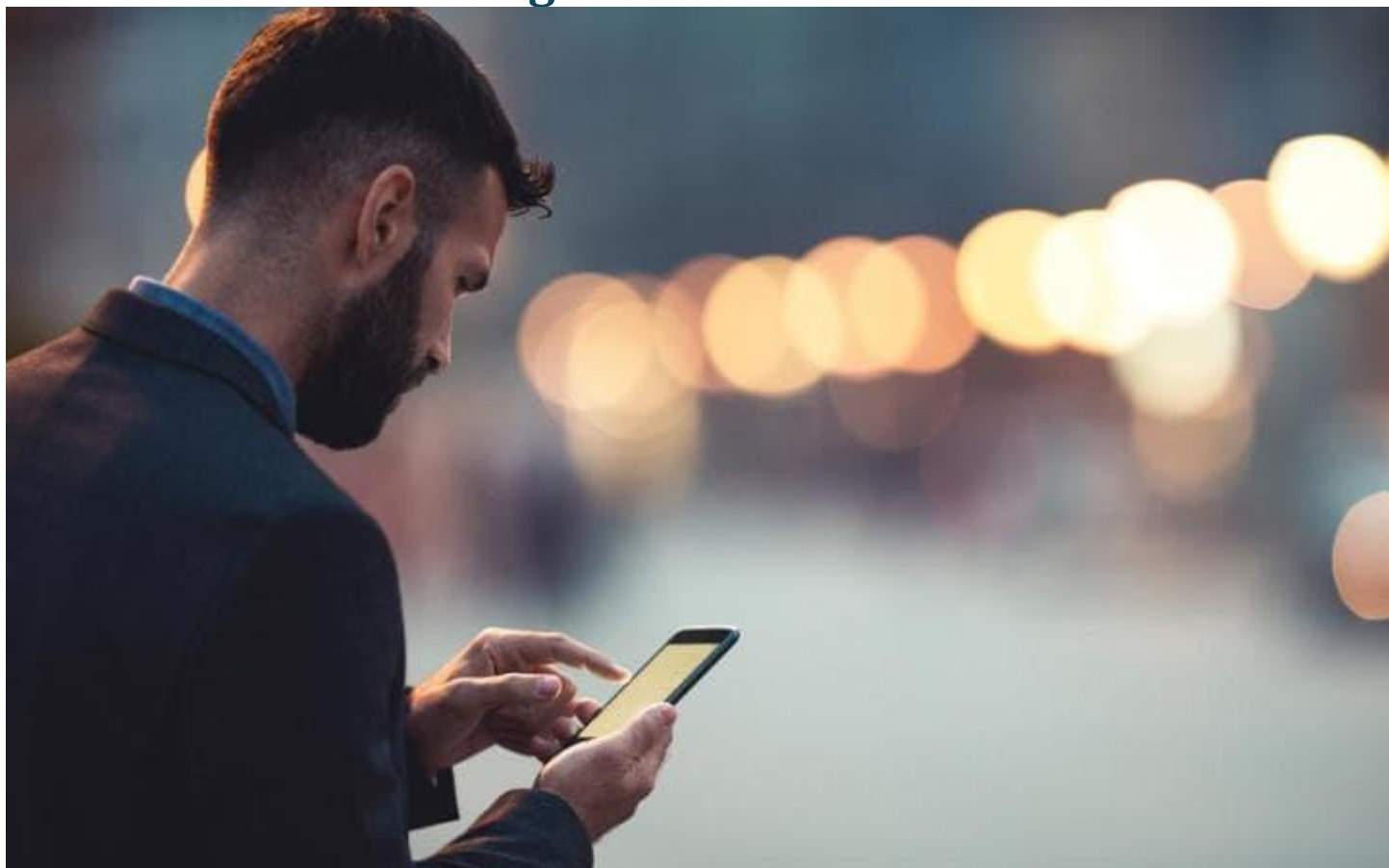


Messaggi continui e allusioni alla sottoposta. Così scatta la molestia: dirigente licenziato



Il caso giudicato dal Tribunale di Treviso pone un principio fondamentale: non è necessario arrivare all'atto concreto o ricevere un "no" esplicito. Avere generato imbarazzo e disagio lede la dignità della persona che subisce la molestia: una vera e propria discriminazione basata sul sesso

Ascolta l'articolo

01 FEBBRAIO 2026 ALLE 19:15 2 MINUTI DI LETTURA

Messaggi continui, commenti sull'abbigliamento, allusioni esplicite, richieste di baci, inviti a casa, fotografie intime inviate senza essere mai state sollecitate. Il tutto proveniente non da un collega qualsiasi, ma dal proprio superiore gerarchico, la persona chiamata a valutare il suo lavoro e a decidere sulla sua promozione.

È questa la cornice fattuale – prima ancora che giuridica – al centro della sentenza con cui il Tribunale di Treviso, in recentissima pronuncia della Sezione Lavoro del 15 gennaio 2026, ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un dirigente, ritenuto responsabile di molestie sessuali ai danni di una lavoratrice a lui direttamente sottoposta.

E' l'avvocato Luca Peron dello Studio Trifirò & Partners a ripercorrere la vicenda, che si è svolta quasi interamente su WhatsApp (la causa è stata decisa senza nemmeno la necessità di una istruttoria testimoniale). Per mesi il superiore ha subissato la collega sottoposta di messaggi scritti e immagini dal contenuto ammiccante e sessualmente allusivo. Dalle chat, integralmente acquisite agli atti, emerge però un dato decisivo: la lavoratrice non ha mai manifestato apprezzamento o reciprocità. Al contrario, ha più volte cercato di riportare il rapporto su un piano professionale, mostrando imbarazzo, disagio, talvolta rispondendo in modo forzato o evasivo, nel timore – neppure troppo velato – di possibili ritorsioni lavorative.

Generare imbarazzo equivale a una molestia

Il giudice del lavoro ha dato grande rilievo proprio a questo aspetto. Non serve, infatti, un “no” gridato o plateale perché un comportamento diventi molestia. È sufficiente che sia indesiderato e che produca l'effetto di ledere la dignità della persona che lo subisce. E nel contesto lavorativo, tanto più quando esiste una relazione di potere, il silenzio, l'imbarazzo o le risposte prudenti non possono mai essere scambiati per consenso.

La sentenza chiarisce un principio fondamentale, spesso ancora sottovalutato: le molestie sessuali sul lavoro non sono solo una questione di cattiva educazione o di confini personali violati, ma costituiscono una vera e propria forma di discriminazione basata sul sesso. Anche quando non sfociano in contatti fisici, anche quando si consumano attraverso uno schermo, anche quando chi le subisce “resiste” per paura di perdere il posto.

La responsabilità del datore di lavoro

In questo quadro assume un ruolo centrale la responsabilità del datore di lavoro. La legge italiana, attraverso l'articolo 2087 del codice civile, impone all'azienda l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e psichica dei propri dipendenti. Un dovere che include espressamente la prevenzione e il contrasto di tutte le forme di molestia. Non intervenire significa esporsi a responsabilità; intervenire, anche con il licenziamento dell'autore delle condotte, non è solo legittimo ma doveroso.

Il Tribunale di Treviso lo dice senza ambiguità: quando un lavoratore – soprattutto se in posizione apicale – crea un clima intimidatorio, umiliante o degradante, viene meno il presupposto stesso del rapporto di fiducia. E questo vale indipendentemente dalle intenzioni dichiarate di chi molesta: ciò che conta è l'effetto concreto sulla vittima.

La portata di questa decisione va oltre il singolo caso. È un messaggio chiaro al mondo del lavoro nel suo complesso: le molestie non sono “faintendimenti”, non sono complimenti fuori posto, non sono leggerezze da minimizzare. Sono violazioni della dignità personale e professionale, e come tali vanno riconosciute e contrastate.

In un'epoca in cui la comunicazione digitale invade ogni spazio, anche quello lavorativo, questa sentenza ricorda che il rispetto non va mai “messo in modalità silenziosa”. E che nessun ruolo, nessuna posizione di potere, può trasformare un messaggio indesiderato in qualcosa di accettabile.