

La sottomissione nelle molestie di genere e sessuali: quando il consenso non basta

di Domenico Tambasco

avvocato giuslavorista del foro di Milano

SOMMARIO: 1-La sottomissione quale categoria speciale nell'ordinamento antidiscriminatorio: il nesso strutturale con le molestie di genere e sessuali. 2-Molestie, consenso e desiderio. 3-Molestie, rapporti di potere e dominio maschile. 4-Molestie, rifiuto e sottomissione: il ricatto sessuale. 5-Sottomissione e consenso: l'art. 26 comma 3 c.p.o. 6-Cos'è la sottomissione? 7-Quali sono i contesti concreti della sottomissione? 8-Breve ricognizione giurisprudenziale sugli indici fattuali della sottomissione 9-La fattispecie della sottomissione ex art. 26 comma 3 c.p.o.: tipizzazione, nesso causale, rimedi. 10-Le ricadute operative. 11-Per una teoria generale della sottomissione

La sottomissione nei casi di molestie di genere e sessuali nei luoghi di lavoro rappresenta condizione di soggezione strutturale che riduce in modo significativo la libertà di autodeterminazione della vittima. L'eventuale manifestazione del consenso, anche quando espressa, non può ritenersi valida né idonea a scriminare le condotte o gli atti molesti, in quanto frutto di una volontà compressa dal rapporto di dominio. Alla luce dell'art. 26, comma 3, del Codice delle pari opportunità, gli atti e i patti formati in tale condizione devono considerarsi nulli, alla luce della presenza degli indici oggettivi della sottomissione (contesto molesto, vulnerabilità personale e contrattuale, compressione decisionale, condotte adattive). La sottomissione può rappresentare anche un fattore di rischio organizzativo, rilevante anche nella valutazione prevenzionistica e nei Modelli 231.

1. La sottomissione quale categoria speciale nell'ordinamento antidiscriminatorio: il nesso strutturale con le molestie di genere e sessuali

Nel dibattito relativo alle molestie sul lavoro sviluppatosi di recente¹, c'è un concetto che sta emergendo con forza: la sottomissione². Si tratta di una vera e propria categoria giuridica, introdotta dal Codice delle Pari Opportunità, che ha il suo principale fondamento, come vedremo, nei rapporti di potere e di dominio. È questa l'autentica radice delle molestie sessuali e di genere, la zona d'ombra in cui il consenso perde significato.

Le prime tracce normative sono rinvenibili nella disciplina unionale dettata dalla Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 (riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego), il cui articolo 2, comma 2, lett. a) equipara alle discriminazioni «le molestie e le molestie sessuali, nonché qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersi sottomessa».

Il legislatore italiano fa espresso riferimento alla sottomissione nel Codice delle Pari Opportunità (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198), nel corpo delle norme definitorie del concetto di molestia di genere e di molestie sessuali e, in particolare:

- Nell'art. 26 del Libro III (Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici), titolo I (Pari opportunità nel lavoro), capo I (Nozioni di discriminazione), rispettivamente nel comma 2-bis (introdotta con il d.lgs. n. 5/2010), che qualifica come discriminazione anche «i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi» e nel comma 3, che sanziona con la nullità «gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei

¹ Si fa riferimento, in particolare, al tema del dibattito dell'ultimo convegno dell'Associazione Giuslavoristi Italiani, tenutosi a Cagliari il 10 ottobre 2025, avente ad oggetto *Molestie e violenze nei luoghi di lavoro*.

² Sia permesso rimandare a D. TAMBASCO, *Molestie e rapporti di potere: la nullità degli atti, patti e provvedimenti in contesti di sottomissione*, NT Lavoro, 29 ottobre 2025.

lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis...adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi»;

- Nell'art. 55-ter (rubricato *Divieto di discriminazione*) del medesimo Libro III, titolo II-bis (Parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, introdotto dall'art. 1 d.lgs. 6 novembre 2007, n. 196), capo I (Nozione di discriminazione e divieto di discriminazione) il cui comma 6 statuisce che «Il rifiuto delle molestie e delle molestie sessuali da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire fondamento per una decisione che interessi la medesima persona».

L'assetto normativo consente di trarre, in prima battuta, due rilievi fondamentali: da un lato, la natura speciale della categoria giuridica in esame, la cui operatività è rigorosamente circoscritta allo specifico ambito delle molestie di genere e sessuali; dall'altro, la sua intrinseca e strutturale correlazione con la stessa nozione di molestia, rispetto alla quale si pone in un rapporto di interdipendenza. Ne discende che l'esatta comprensione dell'istituto presuppone, in via logica e sistematica, la previa ricostruzione del "codice genetico" che struttura dall'interno la fattispecie della molestia.

2. Molestie, consenso e desiderio

Partiamo da una domanda, che trae spunto dalle acute riflessioni di uno stimolante saggio di Manon Garcia³: di cosa parliamo quando parliamo di consenso?

È questo il punto di vista migliore per analizzare il cuore delle molestie, individuate dal legislatore italiano in tutti quei *comportamenti indesiderati*⁴ a connotazione sessuale o posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Soffermiamoci sulla qualificazione *indesiderata* dei comportamenti definiti molesti, perché sta proprio qui la risposta all'interrogativo.

La norma interna, nell'attuare la nozione unionale di molestie sessuali e di genere che adotta il punto di vista della vittima⁵, opera un importante mutamento di senso: passa dalla definizione di condotte

³ M. GARCIA, *Di cosa parliamo quando parliamo di consenso?* Einaudi, 2022.

⁴ Si veda L. LAZZERONI, *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè, 2007, 383, secondo cui il termine fa riferimento alla «particolare sensibilità soggettiva della vittima; questo anche nel caso in cui l'offensore riuscisse a provare che nessun'altra persona nelle medesime condizioni avrebbe considerato indesiderato quel comportamento, quindi a nulla valendo al medesimo argomentazioni presuntive sull'*id quod plerumque accidit*»; analogamente, cfr. C. ALESSI, *La Convenzione ILO sulla violenza e le molestie sul lavoro*, LD, Fasc. 3, 2023, 582. Secondo M. GIACONI, *Le molestie nei confronti delle lavoratrici*, *Questione Giustizia*, 4/2022, 125, l'indesideratezza fa riferimento al «concetto ontologicamente relativo di dignità», incentrato sulla visione della vittima, che «consente di attrarre nella condotta vietata tutto ciò che la vittima stessa ritiene o percepisce (anche inconsciamente) come non rispettoso della propria dignità e della propria sfera personale e sessuale sulla base, ad esempio, della propria sensibilità, estrazione culturale o età»; idem, M. NICOLOSI, *Molestie e molestie sessuali sul lavoro: strumenti e tecniche di tutela e di prevenzione*, op. cit., 287-288.

⁵ Al contrario la Conv. 190/2019 OIL, volta a disciplinare tutte le molestie e violenze sul lavoro (e non solo quelle connotate da specifici fattori di discriminazione), sembrerebbe adottare una nozione più oggettiva, vietando le pratiche e i comportamenti «inaccettabili», di fatto rinviando a standard di comportamento comunemente riconosciuti come riprovevoli nella coscienza collettiva, secondo S. SCARPONI, *La convenzione oil 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in RGL, I, 2021, p. 23. In questa prospettiva, il concetto di "inaccettabilità" sembrerebbe evocare una soglia di rilevanza sociale, potenzialmente variabile a seconda dei contesti culturali e ambientali, e dunque idonea a introdurre un elemento di relativismo valoriale incompatibile con la ratio della disciplina antidiscriminatoria europea e nazionale, si veda anche S. SCARPONI, *Contrasto alle molestie nel lavoro e coordinamento tra sistemi normativi*, in RGL, I, 2025, p. 35. *Contra*, per una interpretazione conforme alla nozione di molestia "indesiderata" della legislazione antidiscriminatoria, si veda C. ALESSI, op. cit., 583, secondo cui il criterio di "inaccettabilità" espresso dalla Convenzione OIL n. 190 può infatti essere inteso non come parametro oggettivo di moralità sociale, ma come giudizio di intollerabilità soggettiva formulato alla luce del vissuto della vittima e del contesto relazionale in cui la condotta molesta si colloca. In questa chiave ermeneutica, l'"inaccettabile" non è ciò che la società reputa inappropriato, bensì ciò che la persona – nella propria concreta esperienza relazionale – percepisce come lesivo della propria dignità; nello stesso senso, TAMBASCO, op. cit., 4.

“*unwanted*” contenuta nella direttiva (art. 2, comma 1, lett. c, Dir. 2006/54/Ce) a quella di comportamenti “indesiderati”. Si tratta di un vero e proprio “salto quantico”, che porta alla traslazione del baricentro semantico della condotta vietata dal piano della volontà a quello del desiderio (o meglio, della volontà *desiderante*).

Siamo di fronte ad una scelta -come vedremo- foriera di effetti profondi: se la volontà *sic et simpliciter*, infatti, si muove nella logica negoziale del consenso contrattuale che importa la scelta dicotomica tra accettazione e non accettazione, il desiderio e il suo contrario (l’indesideratezza), invece, rimandano ad una sfera più autenticamente relazionale ed emotiva, in cui si dipana la complessa trama dei rapporti affettivi e delle molteplici interazioni soggettive che, costitutivamente, non hanno una natura binaria ma si estrinsecano in uno spettro -spesso sfumato- di sentimenti.

Nella scala cromatica, l’indesideratezza non conosce il bianco e il nero della volontà negoziale, il sì e il no del consenso contrattuale, ma si muove all’interno delle “zone grigie” dei rapporti interpersonali, in cui ciò che è voluto nell’accezione negoziale del consenso, non sempre è desiderato sul piano dei sentimenti. D’altro canto, «Il problema della zona grigia [è quello, n.d.r.] delle interazioni sessuali non volute dalle donne, che tuttavia possono essere considerate consenzienti nel senso che sono accettate”, che coinvolge tutte quelle donne che si trovano «in una situazione tale che per loro era troppo oneroso o semplicemente impossibile esprimere il loro rifiuto»⁶.

3. Molestie, rapporti di potere e dominio maschile

Si è accennato in apertura al fatto che le molestie sono espressione dei rapporti di potere, la cui asimmetria ne qualifica la natura discriminatoria, individuata all’alba del suo sorgere da Catharine MacKinnon, la quale ha definito le molestie sul lavoro come «una discriminazione sessuale nell’ambiente lavorativo, che serve a rafforzare il ruolo tradizionale e inferiore delle donne nella forza lavoro»⁷.

Che le molestie di genere, in particolar modo quelle sessuali, nella realtà concreta rappresentino non solo la manifestazione violenta di un consolidato assetto sociale fondato sul dominio androcentrico, ma anche lo strumento per il rafforzamento di questo stesso sistema di potere, è dichiarato esplicitamente anche in numerosi e importanti testi normativi sovranazionali⁸.

In particolare, il preambolo della Convenzione OIL n. 190/2019 riconosce in modo espresso che le molestie e la violenza di genere, nel colpire in modo sproporzionato soprattutto le donne e le ragazze, richiede un approccio finalizzato a intervenire sulle cause e sui fattori di rischio all’origine del fenomeno, tra cui vengono indicati proprio «gli squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere»⁹.

Anche la Convenzione di Istanbul, approvata dal Consiglio d’Europa il 10 maggio 2011 e ratificata in Italia con legge del 27 giugno 2013, n. 77¹⁰, afferma nel proprio preambolo che «la violenza contro le

⁶ GARCIA, op. cit., 215-216.

⁷C. A. MACKINNON, *Sexual Harassment of working women: a case of sex discrimination*, Yale University Press, 1979,4; si veda anche NICOLOSI, op. cit., 281, secondo la quale “*da un punto di vista tecnico la molestia, quale momento interruttivo dello sviluppo professionale, delle carriere e quale possibile veicolo del divario retributivo, costituisce uno degli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità*”.

⁸ M. BARBERA, *Le differenti forme della violenza di genere nelle fonti sovranazionali e nazionali*, intervento alla Scuola Superiore della Magistratura del 4 dicembre 2025, link <https://www.scuolamagistratura.it/documents/20126/264bddd3-20c9-9942-30f6-3eb758c1d59a>). Sul frastagliato quadro normativo in materia di molestie sul lavoro, si veda anche R. SANTUCCI, *L’effettività e l’efficacia del diritto del lavoro. Saggi di un quinquennio*, Giappichelli, 2021, 117 e ss.

⁹ Sulla Conv. OIL 190/2012, si veda S. SCARPONI, *La convenzione oil 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in RGL, I, 2021, 23; ALESSI, op. cit., 582; D. TAMBASCO, *Violenze e molestie nel mondo del lavoro. Un’analisi della giurisprudenza del lavoro italiana*, OIL, 2022, 17 e ss. Più in generale, sul potere come “*concetto fondamentale della scienza sociale...allo stesso modo che nella scienza fisica il concetto fondamentale è quello di energia*”, si veda B. RUSSELL, *Sul potere*, Longanesi, 2025, 10.

¹⁰ Sul punto anche NICOLOSI, op. cit., 281, che espressamente afferma come “*Nella Convenzione il concetto di genere – non sostitutivo dei termini ‘sesso’, ‘donne’ e ‘uomini’ – sottintende che le disuguaglianze, gli stereotipi e, quindi, la violenza, non derivano da differenze biologiche, quanto piuttosto da una costruzione*

donne è una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione», al contempo riconoscendo «la natura strutturale della violenza contro le donne, in quanto basata sul genere, e riconoscendo altresì che la violenza contro le donne è uno dei meccanismi sociali cruciali per mezzo dei quali le donne sono costrette in una posizione subordinata rispetto agli uomini».

Da ultimo, il considerando n. 10 della Direttiva UE 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne ha descritto nitidamente le dinamiche sociali alla base del fenomeno, sostenendo che «La violenza contro le donne è una manifestazione persistente della discriminazione strutturale nei confronti delle donne, derivante da rapporti di potere storicamente iniqui tra donne e uomini. È una forma di violenza di genere principalmente inflitta a donne, ragazze e bambine da parte di uomini. È radicata nei ruoli, nei comportamenti, nelle attività e negli attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini».

Che le molestie -in particolar modo quelle sessuali- siano un fenomeno eminentemente di genere riguardante in modo preponderante le donne, del resto, è attestato anche dalle più recenti evidenze statistiche secondo cui, nel corso della vita lavorativa, le vittime di sesso femminile sono 4,5 volte in più rispetto agli uomini¹¹.

Pur nell'apparente neutralità della formulazione normativa, che tutela in egual misura la dignità di lavoratrici e lavoratori (art. 26 d.lgs. 198/2006), le molestie – e segnatamente quelle sessuali – restano quindi fenomeni strutturalmente radicati in un assetto sociale segnato dall'asimmetria di genere, nel quale il dominio maschile rappresenta ancora l'architave dei rapporti di potere.

4. Molestie, rifiuto e sottomissione: il ricatto sessuale

Ricostruito il quadro socioculturale di riferimento, occorre ora riportare l'attenzione sul dato normativo. In particolare, le disposizioni citate in apertura e contenute negli articoli 26 e 55- ter del c.p.o. hanno un minimo comune denominatore: il legislatore vi ha espressamente tipizzato le due possibili reazioni della persona vittima di molestie, ovvero il rifiuto e la sottomissione. In tale prospettiva, la disciplina antidiscriminatoria conferma il proprio saldo radicamento nella lettura sociale dei fenomeni regolati, orientando l'analisi – come si è visto – sugli effetti prodotti in capo alla persona offesa. L'impianto è, dunque, chiaramente *victim-oriented*.

Le molestie, in quanto manifestazione di un rapporto di dominio, possono infatti determinare, da un lato, condotte ritorsive¹² o comunque lesive¹³ conseguenti al rifiuto della vittima; dall'altro, possono condurre – sul versante opposto – alla sua adesione esplicita (accordo) o implicita (rinuncia), che si traduce in una vera e propria sottomissione. Sotto un profilo strutturale, e con particolare riguardo alle molestie di natura sessuale, tali dinamiche si organizzano secondo una “concatenazione a tre

sociale, in particolare da atteggiamenti e percezioni dei ruoli che le donne e gli uomini hanno e dovrebbero avere nella società”

¹¹ Report ISTAT 2024, link [REPORT-Molestie.pdf](#); si veda anche S. SCARPONI, *Contrasto alle molestie nel lavoro e coordinamento tra sistemi normativi*, RGL, 1/2025, 26 e nota 7; F. MARINELLI, *Il quadro della legislazione italiana contro la violenza sul lavoro: un (irragionevole) sistema di tutele a geometria variabile*, LDE, 1/2025, 5-6.

¹² Sul rifiuto inquadrabile come “ritorsione qualificata” e riconducibile allo schema della eccezione di inadempimento, sia permesso rimandare a D. TAMBASCO, A. ROSIELLO, *Il risarcimento del danno da stress lavorativo. Nuove forme di tutela nell'era del lavoro digitale*, Lefebvre Giuffrè, 2024, 85-87; D. TAMBASCO, *È legittimo il rifiuto della prestazione lavorativa del dipendente in caso di demansionamento, mobbing o molestie?* IUS Lavoro, 21 settembre 2022; sul punto, si veda anche C. PONTERIO, *Licenziamenti discriminatori e molestie*, in AA.VV., *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto derogabile*, Ediesse, 2017, 225 e ss.

¹³ Pur conseguendo di norma, al rifiuto, atti o condotte ritorsive da parte del molestatore, deve tuttavia rilevarsi come, in non poche ipotesi, l'effetto del rifiuto si traduca nell'abbandono del posto di lavoro da parte della vittima, quale esito indiretto ma prevedibile della situazione di soggezione e pressione subita, secondo quanto puntualmente osservato da C.A. MACKINNON, *Le donne sono uguali?* Laterza, 2012, 84, nota 17.

livelli”¹⁴, caratterizzata da due sequenze alternative: proposta sessuale- rifiuto -ritorsione (es. licenziamento) /pregiudizio (es., dimissioni della vittima) da un lato, proposta sessuale – sottomissione – accettazione (es., rapporto consensuale, tolleranza verso condotte moleste) dall’altro.

In entrambi i casi, ci troviamo di fronte a quello che è stato concettualizzato come “ricatto sessuale” -detto anche “*qui pro quo*” -, ossia la situazione in cui «a job benefit – a pay rise, promotion or even continuing employment – depends on participating in some form of conduct of a sexual nature»¹⁵. Ricatto che, in diretta connessione con la reazione della vittima (rifiuto o sottomissione), comporta specifiche conseguenze; ed è a queste conseguenze che si rivolgono le norme in questione, determinandone la sanzione della radicale nullità.

Da un lato, l’art. 26, comma 2-bis, limita la nullità ai soli “trattamenti meno favorevoli” subiti dalla vittima in conseguenza del rifiuto o della sottomissione alle molestie, facendo così riferimento, secondo il tenore testuale della norma, esclusivamente all’ipotesi in cui le conseguenze siano rappresentate da atti o condotte reattive del molestatore.

Una ben diversa portata applicativa, invece, ha il successivo comma 3 dell’art. 26 c.p.o. a cui occorre rivolgere l’attenzione, al fine di cogliere il ben più ampio raggio applicativo della disciplina, la quale – come si illustrerà nel prosieguo – racchiude straordinarie potenzialità trasformative dell’assetto sostanziale dei rapporti di lavoro (e non solo).

5. Sottomissione e consenso: l’art. 26 comma 3 c.p.o.

Il comma 3 dell’art. 26 del Codice delle Pari Opportunità -come accennato- assume una funzione radicalmente diversa rispetto al precedente comma 2-bis¹⁶. Esso, infatti, non si limita alla logica comparativa del “minor favore”, ma è diretto a neutralizzare gli effetti giuridici di qualsiasi atto, patto o provvedimento che trovi causa in una situazione di dominio o soggezione.

La norma, in particolare, non individua in modo tipizzato l’autore degli atti sanzionati con la nullità, distinguendosi così dalla previsione che la precede, avente quale soggetto attivo il solo molestatore. La sua formulazione volutamente “aperta” consente, infatti, di ricomprendere anche gli atti, i provvedimenti o gli accordi che vedono la stessa vittima quale parte attiva, quando il relativo consenso – espresso o, più frequentemente, tacito – risulti condizionato dal contesto oppressivo che il legislatore ha inteso contrastare.

Tale lettura rientra pienamente nel campo semantico della disposizione e si pone in relazione circolare proprio con la nozione di molestia quale comportamento “indesiderato”, poco sopra oggetto di analisi: se la molestia è infatti definita dalla sua intrinseca indesiderabilità, devono ritenersi nulli – e dunque giuridicamente inefficaci – anche gli atti posti in essere dalla vittima che, pur apparendo come espressione di tacita o manifesta accettazione, siano maturati in uno stato qualificabile come di sottomissione.

Si afferma così una visione sistemico-relazionale del diritto, nella quale il soggetto giuridico non è più concepito come una monade metafisicamente astratta, titolare di una volontà del tutto autonoma e razionale, ma come persona concretamente influenzata da una rete di relazioni, condizionamenti e dinamiche di potere che ne modellano la capacità effettiva di autodeterminazione. È la tensione tra individuo e persona, cui corrisponde, in modo speculare, la distinzione tra interessi ed affetti.

6. Cos’è la sottomissione?

¹⁴ MACKINNON, op. cit., p. 84.

¹⁵ ILO, *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Ginevra, 2016, 4; in senso analogo, cfr. MACKINNON, *Sexual Harassment of working women: a case of sex discrimination*, op. cit., 32.

¹⁶ Si veda anche TAMBASCO, *Molestie e rapporti di potere: la nullità degli atti, patti e provvedimenti in contesti di sottomissione*, op. cit., 2.

Ma in cosa si sostanzia, in termini concreti, la sottomissione? Quali sono gli indici rivelatori? Si tratta di interrogativi basilari, ai quali è indispensabile dare risposta per orientare l'interprete nell'applicazione di un istituto che — come si vedrà — presenta straordinarie potenzialità trasformative.

Per far ciò, è necessario andare indietro di quasi cinque secoli, nel cuore del Rinascimento, al *Discorso sulla servitù volontaria* di Etienne De La Boétie¹⁷ che individua e descrive per la prima volta un fenomeno sconvolgente per i contemporanei: l'ostinata e spontanea volontà di servire degli esseri umani i quali, nonostante la natura li abbia fatti naturalmente liberi ed eguali, si abituano ad essere sottomessi. «Come è possibile», si chiedeva il filosofo francese, «che tanti uomini, tanti paesi, tante città, tante nazioni, a volte sopportino un solo tiranno, che non ha altra potenza se non quella che essi gli concedono; che non ha potere di nuocere, se non in quanto essi hanno la volontà di sopportarlo; che non saprebbe far loro alcun male, se essi non preferissero subirlo anziché contrastarlo»¹⁸.

La lucida — e per certi versi spietata — analisi della realtà proposta da De La Boétie mette a nudo ciò che sino ad allora era stato rimosso: la volontà dell'individuo non tende naturalmente alla libertà, ma è spesso orientata alla conservazione dello *status quo*, anche quando questo si traduce nell'auto-justificazione della propria condizione di soggezione e sfruttamento¹⁹.

Siamo, in embrione, di fronte a quella che nel Novecento verrà concettualizzata come teoria della giustificazione del sistema, elaborata da Jon Jost, che fa riferimento al processo sociale e psicologico attraverso il quale vengono legittimati gli assetti sociali esistenti, anche a discapito dei propri interessi personali e di quelli del proprio gruppo di appartenenza²⁰.

Ed è proprio a questa teoria che le studiosse femministe²¹ si sono appoggiate per comprendere i fenomeni delle violenze e delle molestie sulle donne, cercando di spiegare perché, soprattutto per le vittime di abusi sessuali, fisici e morali, sia tanto difficile porre fine alle relazioni abusanti - addirittura arrivando a dare la colpa a sé stesse per gli abusi- e perché le donne come gruppo sembrano relativamente inconsapevoli del proprio status di gruppo oppresso, al contrario adottando -e interiorizzando- in modo spontaneo le norme di una società ancora profondamente patriarcale.

Si può allora affermare che dal seme della “servitù volontaria” e dal tronco della teoria della giustificazione del sistema sono progressivamente germogliati i frutti che hanno condotto alla piena elaborazione del concetto di “falsa coscienza”²². Con tale espressione, in particolare, si intendono le convinzioni interiorizzate dai soggetti appartenenti a gruppi subordinati, le quali finiscono per perpetuare la loro stessa condizione di dominio sociale, economico o sessuale, rafforzando disuguaglianze e ingiustizie. Ne deriva che chi vive in una posizione subordinata è indotto a percepirsi come inferiore, a ritenere meritate le proprie difficoltà o, comunque, a considerarsi

¹⁷ E. DE LA BOETIE, *Discorso sulla servitù volontaria*, Feltrinelli, 2014.

¹⁸ DE LA BOETIE, op. cit., 30.

¹⁹ In parte differente, invece, è l'analisi della sottomissione svolta nell'opera di RUSSELL, op. cit. Secondo il filosofo e scrittore inglese, infatti, l'impulso o “desiderio di sottomissione” è espressione implicita della comune spinta al potere insita in ogni individuo, e che affonda le sue radici nella paura: «Il desiderio di sottomissione, altrettanto reale e comune quanto quello del comando, ha le radici nella paura», RUSSELL, op. cit., 17.

²⁰ J. JOST, *Per una teoria della giustificazione del sistema. Saggio di psicologia politica*, Maggioli, 2020, 61; per le evidenze scientifiche sul rapporto tra System Justification Theory e molestie sul lavoro in Italia, si rimanda alla recente ricerca sperimentale condotta da A.F. FASANELLA, T. BEGOTTI, D. ACQUADRO MARAN, *System justification theory and sexual harassment in the workplace: A qualitative study of victims' experiences in Italy*, G Ital Psicol Med Lav. 2025;5(1), 52-65; sulla giustificazione del sistema e l'esposizione agli stereotipi di genere, cfr. J. JOST, A.C. KAY, *Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: consequences for specific and diffuse forms of system justification*, Journal of Personality and Social Psychology, 2005, 88, 498-509; P. GLICK, S.T. FISKE, *An ambivalent alliance: hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality*, American Psychologist, 2001, 56, 109-118.

²¹ Si fa riferimento, in particolare, a C.A. MACKINNON, *Toward a feminist theory of the state*, Cambridge, 1989, Harvard University Press; C.A. MACKINNON, *Le donne sono umane?* op. cit.; più in generale, sull'impatto psicologico delle molestie morali sulle donne, M.F. HIRIGOYEN, *Molestie morali: la violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, 2015.

²² JOST, op. cit., 62 e ss.

impotente rispetto alle cause strutturali della propria soggezione, auto-rafforzando in questo modo la propria oppressione²³.

Se questo è il dato fenomenologico, risulta evidente come categorie giuridiche tradizionali quali la volontà e l'autonomia negoziale, proprie del diritto civile classico, perdano gran parte della loro capacità esplicativa, riducendosi a meri “gusci vuoti”, se non addirittura a strumenti di copertura ideologica di sistemi sociali basati sull'oppressione. Come potrebbe, infatti, parlarsi seriamente di volontà autonoma, consenso libero o accordo paritario, in un contesto nel quale è la stessa volontà individuale a erigersi quale primo architrave della servitù e della propria soggezione?

È precisamente da questo radicale mutamento di prospettiva psicologica e sociale che — come si è visto — prende forma il concetto giuridico di sottomissione.

7. Quali sono i contesti concreti della sottomissione?

Occorre, ancora una volta, volgere lo sguardo alla filosofia e alla psicologia sociale, che hanno indagato in profondità la sottomissione quale vero fulcro della teoria della giustificazione del sistema. Tale prospettiva consente di cogliere come la *servitù volontaria* — ossia la spontanea adesione alla propria oppressione — si sviluppi all'interno di specifici contesti e per effetto di precise dinamiche psicologiche.

La prima di esse è l'abitudine, efficacemente descritta da De La Boétie nella condizione di coloro che, «nati sotto il giogo, nutriti e cresciuti in servitù, incapaci di guardare più lontano, si accontentano di vivere come sono nati; non pensano di avere altro bene e altro diritto se non quelli che hanno trovato, prendendo così per naturale la loro condizione di nascita»²⁴.

Si è, dunque, in presenza di un meccanismo psicologico naturale, identificato come “abituazione”²⁵, che affonda le proprie radici nel *bias* dello *status quo*²⁶ e che trova concreta espressione nella riduzione della dissonanza cognitiva²⁷. Quest'ultima opera come strategia di autodifesa: poiché sarebbe troppo doloroso riconoscere di vivere in una condizione di ingiustizia o di sfruttamento, il soggetto svantaggiato tende a rimuovere o distorcere la percezione della realtà, convincendosi che la propria situazione non sia, in fondo, così negativa, se non addirittura naturale e inevitabile.

Si tratta, in definitiva, di un classico meccanismo psicologico palliativo, capace di assicurare un beneficio emotivo individuale, pur al prezzo della conservazione dello squilibrio di potere²⁸.

Un altro terreno in cui si alimenta la sottomissione è rappresentato dall'**ideologia**²⁹. In questo ambito, un ruolo centrale è svolto dagli stereotipi, intesi quali sistemi di credenze diffuse circa le caratteristiche di determinati gruppi sociali, che assolvono al contempo a funzioni di semplificazione, categorizzazione e legittimazione di assetti sociali spesso fondati su sfruttamento e disuguaglianza di potere e di ricchezza³⁰.

Si tratta, probabilmente, dell'ipotesi in cui più marcata risulta la partecipazione della vittima alla riproduzione del sistema: interiorizzando il complesso di credenze e stereotipi dominanti, essa finisce infatti per percepire, interpretare e giustificare una determinata configurazione sociale — pur oggettivamente pregiudizievole per sé — come legittima, naturale e meritevole di conservazione.

²³ JOST, op. cit., 63.

²⁴ DE LA BOÉTIE, op. cit., 42-43.

²⁵ Per una trattazione approfondita del fenomeno dell'abituazione sul piano psicologico, cfr. T. SHAROT, C. R. SUNSTEIN, *Guardate meglio. Perché l'abitudine ci rende ciechi*, Raffaello Cortina Editore, 2024.

²⁶ Sui *bias* propri dei processi decisionali umani, si rimanda al fondamentale studio di D. KAHNEMAN, *Pensieri lenti e veloci*, Mondadori, 2020.

²⁷ L. FESTINGER, *Teoria della dissonanza cognitiva*, Milano, Franco Angeli, 1997

²⁸ JOST, op. cit., 3

²⁹ Sul profondo impatto “morfologico” dell'ideologia rispetto ai meccanismi cerebrali, si rimanda al recente studio di L. ZMIGROD, *Il cervello ideologico*, Rizzoli, 2025.

³⁰ JOST, op. cit., 62 e ss. Sull'intimo nesso tra stereotipi e molestie, si veda NICOLOSI, op. cit.: “le molestie sono spesso espressione di stereotipi e modelli, talvolta inconsapevolmente recepiti nell'ordinario e quotidiano atteggiarsi dell'autore”.

Da ultimo, assume rilievo il vincolo di dipendenza³¹ che si traduce, in termini concreti, nel rapporto padrone-servo — oggetto di approfondita analisi storico-filosofica da parte di Remo Bodei³²- e che De La Boétie ha icasticamente rintracciato nella fitta rete di legami che struttura la gerarchia dei rapporti sociali³³.

Tale vincolo di dipendenza trova una sua rinnovata declinazione nell'epoca contemporanea all'interno dei rapporti di lavoro, fisiologicamente connotati dalla subordinazione del prestatore nei confronti del datore di lavoro³⁴, tanto più marcata nelle situazioni di precarietà.

8. Breve ricognizione giurisprudenziale sugli indici fattuali della sottomissione

Ma quali sono, in concreto, gli indici fattuali della sottomissione?

Una risposta a questo interrogativo può essere rinvenuta nella giurisprudenza formatasi in tema di molestie sul lavoro, che, pur non utilizzando espressamente la categoria della sottomissione, offre comunque utili spunti ricostruttivi.

In un caso particolarmente significativo, la limitata resistenza opposta dalla vittima alle molestie sessuali poste in essere dallo scultore di cui era modella — circostanza sulla quale la difesa dell'imputato aveva fondato l'argomento del preteso consenso implicito — è stata espressamente rivalutata dal Tribunale di Milano, che ha escluso la sussistenza di qualsivoglia consenso in ragione della giovanissima età della ricorrente e della sua scarsissima esperienza. Tali fattori, infatti, la esponevano, «nel vivere la drammatica esperienza, al dubbio di essere ella inadeguata ed impreparata rispetto al momento che stava vivendo sì da annullare qualsiasi capacità di reazione e di difesa in quanto era possibile pensare, in quei momenti di minorata difesa, che la modella si fa così»³⁵.

Alla paura di non veder trasformato il proprio contratto precario in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, invece, è stata ricondotta la mancata reazione della vittima a una serie di messaggi WhatsApp dal contenuto pesantemente allusivo, offensivo e volgare inviati dal datore di lavoro. Quest'ultimo aveva tentato di giustificarsi invocando l'esistenza di un preteso rapporto amichevole e confidenziale tra le parti; tesi che la Corte d'Appello di Palermo ha respinto, valorizzando la condizione di soggezione legata alla precarietà occupazionale³⁶. Peraltro, già altra giurisprudenza di merito aveva posto in rilievo come sia «nozione di comune esperienza che una lavoratrice subordinata sottoposta a molestie sessuali da parte del proprio superiore gerarchico è quasi sempre indotta o costretta a mantenere i rapporti con lo stesso in binari di apparente normalità, per il timore di conseguenze negative (peraltro già prospettate nel caso di specie) sul rapporto di lavoro»³⁷. In tale prospettiva, la subordinazione lavorativa viene assunta come chiave ermeneutica per riconoscere

³¹ JOST, op. cit., p. 1

³² R. BODEI, *Dominio e sottomissione. Schiavi, animali, macchine, Intelligenza Artificiale*, Il Mulino, 2019

³³ DE LA BOETIE, op. cit., 59 e ss.: «Non sono dunque gli squadroni di cavalieri, non sono le schiere di fanti, non sono le armi a difendere il tiranno. A prima vista non si crede, ma è davvero così: sono sempre quattro o cinque che mantengono il tiranno, quattro o cinque che gli tengono l'intero paese in servitù...Quei sei hanno poi sotto di loro seicento approfittatori, e questi seicento fanno a sei quel che i sei fanno al tiranno. Quei seicento ne tengono poi sotto seimila, a cui hanno fatto fare carriera...Grande è poi la schiera che viene dopo, e chi volesse divertirsi a districare questa rete non ne vedrà seimila, bensì centomila, milioni, stare attaccati al tiranno con questa corda...»

³⁴ Nella sterminata letteratura sul tema, si citano M. D'ERAMO, *Dominio. La guerra invisibile dei potenti contro i sudditi*, Feltrinelli, 2023; G. STANDING, *Precari. La nuova classe esplosiva*, Il Mulino, 2015; L. GALLINO, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, 2009.

³⁵ Trib. Milano, 16 luglio 2024, n. 3606, inedita

³⁶ App. Palermo, 13 luglio 2025, n. 822, con nota di D. TAMBASCO, *Molestie sessuali e paradosso dei risarcimenti "al ribasso": quanto vale la dignità di una donna?* IUS Lavoro, 23 ottobre 2025; I. CARTOCCI, *Molestie sessuali sul luogo di lavoro: misure di prevenzione in attesa di uniformi e congrui criteri di quantificazione del danno*, LB, 31 dicembre 2025.

³⁷ App. Catanzaro, 20 novembre 2018, n. 1832, con nota di TAMBASCO, *Molestie e rapporti di potere: la nullità degli atti, patti e provvedimenti in contesti di sottomissione*, cit.

l'esistenza di una sottomissione relazionale, incompatibile con qualsiasi ipotesi di consenso scriminante.

Ne discende, in termini pratici, che in presenza di comunicazioni moleste — quali sms o messaggi WhatsApp — l'inerzia della vittima o persino un riscontro di mera cortesia (come l'invio di un emoticon) non possono essere letti come adesione o consenso. In un contesto di soggezione relazionale, tali risposte assumono -di norma- un valore meramente adattivo, espressivo di una strategia di sopravvivenza personale e professionale, e non già di una reale libertà di autodeterminazione.

Un'esemplare rappresentazione della sottomissione — valorizzata dal giudice ai fini del riconoscimento della natura *indesiderata* delle condotte — si rinviene in una recente pronuncia del Tribunale di Massa³⁸. In tale decisione viene descritta la situazione di marcata soggezione della vittima, determinata dalla sua condizione di madre separata con due figlie in tenera età a carico. Proprio l'esigenza di garantire il sostentamento proprio e delle minori è stata individuata quale causa della tolleranza forzata dei comportamenti molesti posti in essere dal proprio responsabile (fratello di una delle socie dell'azienda), non potendo la lavoratrice rischiare di perdere l'unica fonte di reddito.

In maniera significativa, le condotte accertate sono state qualificate come «non volute e subite», a sottolineare come la sottomissione (in questo caso espressione di dipendenza economico-esistenziale) non possa mai trasfigurarsi in consenso.

Allo stesso modo e sulla stessa lunghezza d'onda, si pone quella giurisprudenza di merito la quale, intervenendo in casi di denuncia tardiva, ha affermato che «in questi delicati contesti, l'atteggiamento susseguente non interferisce di per sé con la verosimiglianza del fatto che lo precede: una persona molestata - se non immaginando, inammissibilmente, l'esistenza in tal senso di una contegno post-evento tipico e 'ideale' - può avere mille ragioni per non attivarsi contro il molestatore e per non denunciarlo penalmente, fosse solo per banale tolleranza o per evitare ulteriori noie o per non sopportare il rischio, appunto, di non essere creduta; ma questo, da solo, non costituisce per nulla elemento escludente la verità della molestia patita»³⁹.

Da ultimo, merita un richiamo la vicenda esaminata dal Tribunale di Parma⁴⁰, nella quale alcune studentesse di un corso di Alta Formazione teatrale avevano manifestato il timore di essere espulse dal corso o di non poter intraprendere la carriera di attrici qualora si fossero rifiutate di aderire alle richieste di natura sessuale del regista. Tale timore era aggravato dal comportamento concretamente tenuto dal medesimo, solito minacciare le allieve di “non lavorare più” in caso di rifiuto delle proprie avances.

Alla luce di tali circostanze, il Tribunale ha rigettato la tesi difensiva secondo cui tra il regista e le attrici vi sarebbe stata una “rete di scambi connotata da reciprocità”, ravvisando invece la più tipica ipotesi di sottomissione, vale a dire l'abuso di autorità. Come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità⁴¹, esso presuppone una condizione di preminenza, anche di fatto e di natura privata, che l'agente strumentalizza per costringere la vittima a compiere o subire atti sessuali. L'abuso di

³⁸ Trib. Massa, 11 agosto 2025, n. 215, con nota di TAMBASCO, *Molestie sessuali e paradosso dei risarcimenti “al ribasso”: quanto vale la dignità di una donna?* cit.

³⁹ App. Torino, 17 marzo 2025, n. 150, con nota di TAMBASCO, *Molestie e rapporti di potere: la nullità degli atti, patti e provvedimenti in contesti di sottomissione*, cit.

⁴⁰ Trib. Parma, 20 settembre 2025, n. 474.

⁴¹ Cass., sez. un., 1° ottobre 2020, n. 27326, in Dir. Pen. Proc., 2020, 1422. La sentenza delle Sezioni Unite ha composto il contrasto interpretativo in tema di *abuso di autorità* ex art. 609-bis c.p. Un primo orientamento (*ex multis*, Cass. pen., sez. III, 19 giugno 2002, n. 32513), di taglio restrittivo, circoscriveva infatti l'abuso di autorità alle sole posizioni autoritative formali e pubblicitistiche, ritenendo irrilevanti le situazioni di supremazia privata o di fatto. Un secondo orientamento (*ex plurimis*, Cass. pen., Sez. III, 8 aprile 2009, n. 23873), di segno estensivo, valorizzava invece una nozione sostanziale e relazionale di autorità, riferita a qualsiasi posizione di preminenza idonea a porre la vittima in una condizione di soggezione. Le Sezioni Unite aderiscono a quest'ultima impostazione, affermando che l'abuso di autorità ricorre ogniqualvolta l'agente strumentalizzi una posizione di preminenza, anche privata o di fatto, per costringere la vittima, con compressione della sua libertà di autodeterminazione sessuale, dovendosi accertare in concreto l'effetto coercitivo del rapporto asimmetrico.

autorità, infatti, si configura quale condizione di sudditanza materiale o psicologica — ma non psichica in senso stretto — nella quale la coartazione origina dal particolare contesto relazionale di soggezione tra autore e vittima, determinato dal ruolo autoritativo del primo, al punto da non lasciare alla seconda realistiche alternative di scelta rispetto al compimento o all'accettazione dell'atto⁴².

9. La fattispecie della sottomissione ex art. 26 comma 3 c.p.o.: tipizzazione, nesso causale, rimedi

Torniamo ora alla fattispecie astratta delineata dall'art. 26 comma 3, al fine di operarne una razionale ricostruzione. I casi appena analizzati, infatti, consentono di cogliere due distinte forme di sottomissione esistenti in natura: la sottomissione esogena e quella endogena, rispettivamente coincidenti con l'abuso di autorità e con la servitù volontaria, a seconda che l'inclinazione della prospettiva sia spostata sul soggetto dominante (l'abuso di potere) o su quello dominato (la servitù volontaria).

Si tratta di due differenti patologie delle relazioni intersoggettive in cui, da un lato, il peso del rapporto è sul soggetto che sfrutta la propria posizione di supremazia formale o sostanziale, per indurre la vittima a tollerare o subire condotte moleste. In questo caso, la sottomissione si estrinseca in una sostanziale eterodeterminazione della scelta, in cui il rifiuto non è realisticamente praticabile senza sacrifici sproporzionati: siamo dinanzi a un fenomeno molto vicino a quello individuato da Bertrand Russell, secondo cui «Tutte le sottomissioni nascono dalla paura, umano o divino che sia l'essere a cui ci si sottomette»⁴³.

Dall'altro lato -ed è questa l'area più delicata e al contempo foriera di conseguenze più innovative- la "servitù volontaria" (per riprendere l'appellativo dato per primo da De La Boetie) intercetta tutte quelle condotte in cui la vittima partecipa attivamente, aderendo in modo esplicito (accordo) o tacito (rinuncia) alle molestie. Si tratta di quella che è definibile anche come "sottomissione adattiva", dove la vittima di molestie, facendosi parte attiva della relazione, mantiene di fatto comportamenti collaborativi o remissivi, accettando le condotte moleste come strategia di sopravvivenza lavorativa o professionale. In questa ipotesi, l'adesione è solo apparente, poiché funzionalmente imposta dal contesto concreto, caratterizzato da una strutturale assenza di alternative realisticamente possibili.

C'è un minimo comune denominatore che tuttavia accomuna le due differenti *species* di sottomissione, rilevabile per contrasto rispetto all'analogo -solo in apparenza- concetto di obbedienza: è la libertà, che nella sottomissione -a differenza dell'obbedienza- manca del tutto, se è vero che «obbedire non è un sottomettersi fisico, un soggiacere alla violenza, ma sempre -quali che siano le circostanze storiche- un processo della coscienza, che accoglie il contenuto della volontà altrui, lo fa proprio, lo reca a compimento. È perciò processo della libertà, di una libertà, determinata nel tempo e definita nei luoghi, che ha scelto il sì fra le possibilità di vita»⁴⁴.

Nella sottomissione, sia essa di natura endogena o esogena, non c'è nessuna libertà, perché la vittima, a causa dell'abituazione, dell'ideologia o della dipendenza economico-sociale, non ha nessuna concreta alternativa: la condotta, pur espressiva di un formale consenso, non può considerarsi manifestazione di un intimo desiderio (essendo, al contrario, *indesiderata*).

Per giungere ad una tipizzazione del concetto di sottomissione normativamente enucleabile dall'art. 26 comma 3 del c.p.o, possiamo in via di sintesi affermare che essa è una condizione di soggezione strutturale che, in presenza di molestie di genere o sessuali, altera in modo significativo la libertà di autodeterminazione della vittima, inducendola a subire, tollerare, assecondare o persino accettare comportamenti di fatto indesiderati, per effetto di fattori oggettivi di vulnerabilità personale (es. situazione familiare di una donna separata con figli minori, unica fonte di reddito; giovane età ed inesperienza), contrattuale (es. rapporto di lavoro precario) o relazionale (es. abuso di autorità).

⁴² Sul punto, si rimanda a M.T. COLLICA, *Abuso di autorità nella violenza sessuale: le Sezioni unite sposano l'interpretazione estensiva*, Giur. it., 2021, 688.

⁴³ RUSSELL, *op. cit.*, 18

⁴⁴ N. IRTI, *Viaggio tra gli obbedienti*, La Nave di Teseo, 2021, 151

In definitiva, la sottomissione si sostanzia in una situazione di soggezione della vittima, in cui non residuano ragionevoli alternative di scelta rispetto al compimento o all'accettazione dell'atto.

Come opera, in concreto, il meccanismo normativo delineato dal comma 3 dell'art. 26 c.p.o., nel quale si innesta il concetto giuridico di sottomissione?

La norma delimita in modo espresso l'ambito applicativo ai soli atti, patti o provvedimenti «concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis», richiamando così la definizione generale di molestie di genere e di molestie sessuali.

Ne consegue che la sottomissione rilevante per l'ordinamento non può che collocarsi all'interno di un contesto ambientale già connotato da condotte moleste, siano esse di genere o sessuali. Si tratta di una scelta normativa consapevole, con la quale il legislatore ha deliberatamente circoscritto le notevoli potenzialità dell'istituto a tali specifici fattori di discriminazione. In questa prospettiva, il raffronto con le altre discipline antidiscriminatorie evidenzia come la sottomissione non sia stata tipizzata con riferimento né alle molestie riconducibili a razza, colore, origine nazionale o etnica⁴⁵, né a quelle relative alla lingua⁴⁶, alla religione, all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale o alle convinzioni personali⁴⁷.

La ricostruzione della trama normativa consente di individuare un filo conduttore che lega gli atti, i patti e i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro delle vittime di molestie di genere o sessuali al concetto di sottomissione: si tratta del rapporto di consequenzialità («in conseguenza della sottomissione ai comportamenti medesimi»), che postula l'esistenza di un nesso causale tra lo stato di soggezione della vittima e gli atti o accordi inerenti al rapporto di lavoro. Una relazione che evidenzia la connessione eziologica tra un *prius* logico-cronologico (lo stato ambientale di sottomissione alle molestie) e gli atti, patti o provvedimenti prodotto di questo ambiente.

Resta allora da chiedersi quali siano, in concreto, tali atti, patti o provvedimenti, che la disposizione in esame colpisce con la radicale sanzione della nullità.

Si è già evidenziato⁴⁸ come si debbano escludere gli atti favorevoli alla vittima ottenuti all'esito di un ricatto sessuale (quali premi, avanzamenti di carriera, ecc.), atteso che il comma 2-bis dell'art. 26 c.p.o. limita espressamente la nullità ai «trattamenti meno favorevoli». Ciò anche per evitare il rischio di vittimizzazione secondaria, che potrebbe derivare dall'eventuale attivazione di azioni giudiziarie dirette a colpire proprio tali benefici (ad esempio ad opera degli Uffici delle Consigliere di parità).

Rimane, dunque, una diversa opzione ermeneutica — anch'essa già esaminata⁴⁹ — capace di ricondurre a sistema l'intera disciplina: devono ritenersi attratti nell'area della nullità tutti gli atti, i patti e i provvedimenti posti in essere dalla vittima o dall'autore delle molestie che, pur presentandosi come espressione di tacita o manifesta adesione della vittima stessa, siano in realtà maturati in uno stato di sottomissione.

Sul piano fenomenologico, tali atti rappresentano il prodotto «tossico» di ambienti lavorativi molesti⁵⁰, nei quali la vittima è relegata in uno stato di piena sottomissione. In questa categoria

⁴⁵ Oggetto di tutela sia negli art. 43 e 44 del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, sia nel d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, sia nell'art. 15 Stat. Lav.

⁴⁶ Espressamente protetta dall'art. 15 Stat. Lav.

⁴⁷ Si tratta di fattori di discriminazione oggetto di protezione da parte sia del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, sia dell'art. 15 Stat. Lav.

⁴⁸ Cfr. *supra*, par. 4.

⁴⁹ Cfr. *supra*, par. 5.

⁵⁰ Prodotto tossico di un ambiente molesto che, in quanto nocivo e stressogeno, potrà portare anche all'accertamento della responsabilità risarcitoria del datore di lavoro, sulla base di una ormai consolidata giurisprudenza che afferma «l'inadempimento datoriale ad obblighi di appropriatezza nella gestione del personale, già rilevante ai sensi dell'art. 2087 c.c.», fino a ricomprendersi «tutti i comportamenti, anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestino isolatamente o invece si connettano ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute latamente intesi» (cfr. Cass., 7 febbraio 2023, n. 3692; conf., *ex multis*, Cass. 16 ottobre 2025, n. 27685; Cass. 4 gennaio 2025, n. 123; Cass. 11 dicembre 2024, n. 31912; Cass. 7 giugno 2024, n. 15957). Per una trattazione organica sul tema, sia permesso rimandare a D. TAMBASCO, A. ROSIELLO, op. cit.

possono rientrare rinunce, accordi “leonini”, tolleranza o accettazione di comportamenti molesti, mancato esercizio di diritti con conseguente maturazione di decadenze legali, e così via.

Tutti questi atti potranno essere travolti dalla sanzione della nullità e, dunque, rimossi dall’ordinamento, in quanto frutto di una volontà compressa e alterata dal rapporto di dominio. Ciò trova conferma nello stesso disposto dell’omologo art. 55-ter, comma 6, c.p.o., che esclude in modo tassativo che la condizione di sottomissione possa «costituire fondamento per una decisione che interessi la medesima persona», evidenziando così la radicale compromissione del processo decisionale.

Ne consegue che, affinché la fattispecie possa esplicitare tutta la sua capacità di incidere sui rapporti di lavoro, è necessario che la vittima adempia agli imprescindibili oneri di allegazione e prova. In particolare, ai fini dell’operatività del meccanismo normativo, assume rilievo decisivo la puntuale descrizione del contesto ambientale e relazionale entro cui si colloca la vicenda lavorativa, gravante sulla parte ricorrente. Tale descrizione — che deve tradursi in allegazioni specifiche, circostanziate e coerenti — sarà tanto più efficace quanto più saprà restituire la “costrittività” emotiva e relazionale nella quale la vittima di molestie si è trovata ad agire.

Parimenti essenziale sarà — sia pure in via presuntiva, operando il regime probatorio attenuato di cui all’art. 40 d.lgs. 198/2006⁵¹ — la dimostrazione del nesso causale tra lo stato di sottomissione e gli atti, i patti o i provvedimenti dei quali si chiede la declaratoria di nullità.

Il raggiungimento di tale soglia probatoria determinerà lo spostamento dell’onere della prova in capo al molestatore (e, per quanto di competenza, al datore di lavoro), i quali saranno tenuti a dimostrare l’insussistenza della sottomissione, della condotta molesta dedotta in giudizio e del nesso causale con gli atti o patti di cui si chiede la declaratoria di nullità.

10. Le ricadute operative

Veniamo, dunque, alle conseguenze pratiche del quadro sin qui delineato. Se — come si è visto — non ogni manifestazione di consenso della vittima può considerarsi realmente “desiderata”, ma anzi non saranno rare le ipotesi in cui le condotte moleste vengano accettate, espressamente o tacitamente, in ragione del contesto di oppressione in cui la vittima è calata, si apre per gli operatori del diritto una nuova frontiera applicativa, che impone un vero e proprio cambio di paradigma.

Si è già detto degli atti e delle condotte apparentemente consenzienti o tolleranti della vittima, che la giurisprudenza di merito ha iniziato a scrutinare e censurare, valorizzando il contesto di soggezione, e che gli operatori del diritto (*in primis* gli avvocati) potranno -e anzi dovranno- impugnare ai fini della declaratoria di nullità⁵².

Ma non è tutto.

Questa impostazione dischiude nuove e rilevanti possibilità di intervento per le Consigliere di parità, chiamate a svolgere una funzione di impulso e tutela anche nei casi in cui l’apparente accettazione della vittima celi una condizione di ricatto o di soggezione di genere o sessuale. In tale prospettiva, esse potranno promuovere la rimozione degli atti o degli accordi viziati dalla sottomissione (art. 37 c.p.o.), nonché attivare — ai sensi dell’art. 38 — l’azione giudiziale di accertamento della nullità e di risarcimento del danno.

⁵¹ Cass., 15 novembre 2016, n. 23286, in *Lav. giur.*, n. 2/2017, pp. 133 ss., con nota di F. Di Noia, *Le molestie sessuali tra inversione e alleggerimento dell’onus probandi*. Sempre sullo stesso tema, V.A. Poso, *L’equiparazione delle molestie sessuali alle discriminazioni di genere anche in ordine alla ripartizione dell’onere probatorio*, LB, 9 dicembre 2016; A. MANIACI, *Onere della prova e strategie difensive*, Giuffrè Lefebvre, 2020.

⁵² In quest’ottica, a parere di chi scrive, non è quindi da escludersi nemmeno l’impugnabilità delle conciliazioni sottoscritte in sede protetta, ex art. 2113 c.c., dalla vittima di molestie (di genere o sessuali) in conseguenza di uno stato di accertata sottomissione.

La sanzione della nullità, giova ricordarlo, è altresì rilevabile d'ufficio dal giudice ai sensi dell'art. 1421 c.c., il quale si pone, dunque, come ulteriore e autorevole presidio istituzionale a tutela della indisponibilità della dignità personale⁵³.

Ne derivano spazi di tutela esterna particolarmente significativi, poiché la vittima non è più lasciata sola nel dover decidere se esporsi o meno, né gravata dall'onere di scelte spesso dolorose e complesse. L'ordinamento, attraverso l'intervento di soggetti istituzionali terzi — inclusa la magistratura — riconosce che, in un contesto di sottomissione, la libertà di scelta risulta, in radice, compromessa.

In tale prospettiva, la considerazione del contesto di sottomissione deve riflettersi anche sul piano organizzativo e prevenzionistico⁵⁴, divenendo parametro di adeguatezza sia dei Modelli di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/2001, sia dei Documenti di valutazione dei rischi. Ciò vale a maggior ragione alla luce del recente intervento normativo recato dal D.L. 31 ottobre 2025, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 dicembre 2025, n. 198, che — introducendo la lettera *z-bis* all'art. 15 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 — ha espressamente imposto l'obbligo di programmare misure di prevenzione delle condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori. In questo quadro, i codici etici e di condotta, quali parti integranti dei Modelli 231, dovranno prevedere il riconoscimento espresso della sottomissione quale fattore di rischio relazionale e organizzativo, sancendo la nullità di tutte le sue manifestazioni e conseguenze, anche quando assumano la veste di atti o patti solo apparentemente consensuali.

Parimenti, l'art. 28 del d.lgs. 81/2008 impone una valutazione effettiva — e non meramente formale — del rischio stress lavoro-correlato, da intendersi nella sua accezione più ampia, comprensiva delle situazioni di sopraffazione e vulnerabilità relazionale che possono costituire il terreno di coltura delle condotte moleste.

A ciò si aggiunge, in un'ottica di integrazione sistemica, l'obbligo di cui all'art. 26, comma 3-ter, del Codice delle pari opportunità, che impone ai datori di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., di assicurare ambienti di lavoro idonei a garantire l'integrità fisica e morale delle lavoratrici e dei lavoratori, anche mediante iniziative formative e informative volte a promuovere relazioni interpersonali improntate a eguaglianza e reciproca correttezza.

Ne discende che la *compliance* aziendale in materia di salute e sicurezza, parità e modelli 231 deve oggi poggiare su un principio comune: la prevenzione del contesto di sottomissione quale rischio trasversale, capace di incidere tanto sulla dignità personale quanto sulla sicurezza organizzativa e sulla tenuta dei sistemi di controllo interno.

Solo una piena integrazione tra i tre piani — DVR, MOG 231 e politiche di parità— consente di realizzare un ambiente di lavoro realmente sicuro, inclusivo e libero da forme di dominio/sottomissione, secondo l'accezione sostanzialmente enucleabile dall'art. 26, comma 3-ter⁵⁵ e, più in generale, dai principi fondamentali di tutela della persona nel lavoro, in *primis* dall'art. 2087 c.c.

⁵³ Sulla indisponibilità della dignità umana, ben esemplificata nel caso del “lancio del nano” affrontato dal Consiglio di Stato francese che, sulla base dell'art. 3 della CEDU (che vieta anche i «trattamenti inumani o degradanti»), aveva negato il diritto al lavoro e alla libertà dell'impresa e del commercio invocato dallo stesso nano -il quale aveva deciso di prestarsi volontariamente allo spettacolo-, affermando che “utilizzare come proiettile una persona affetta da handicap fisico e presentata come tale...lede la dignità della persona umana”, si veda A. CASSESE, *I diritti umani oggi*, Laterza, 2005, 57-58.

⁵⁴ Per un'approfondita disamina dell'aspetto prevenzionistico, si rimanda a L. CALAFA', *Le politiche di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie nel luogo di lavoro: una lettura giuslavoristica*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 493/2025.

⁵⁵ Il comma, introdotto dall'art. 1, comma 218, lett. b) L. 27 dicembre 2017, n. 205, fa espressamente riferimento al «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».

11. Per una teoria generale della sottomissione

Alla luce dell'analisi svolta, la categoria giuridica della sottomissione -seppur rigorosamente limitata dal legislatore al solo ambito delle molestie di genere e sessuali- si rivela capace di incidere in profondità nei rapporti di lavoro e, più in generale, sulle relazioni di potere che attraversano la società. Essa consente, infatti, di oltrepassare definitivamente la tradizionale concezione astratta e individualistica della volontà negoziale, restituendo invece centralità al contesto relazionale e organizzativo in cui la volontà *desiderante* si forma e prende corpo.

Il legislatore delle pari opportunità, tipizzando la sottomissione quale fattore strutturale idoneo a inficiare la validità degli atti, patti e provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro delle vittime di molestie di genere e sessuali, ha riconosciuto — in modo esplicito— che il consenso, quando maturi all'interno di rapporti segnati da dominio e oppressione, perde la propria autentica dimensione di libertà, trasformandosi in una scelta solo formalmente autonoma. La sottomissione rappresenta, dunque, la “zona d'ombra” del consenso, il luogo in cui la volontà individuale viene progressivamente piegata e adattata a un ordine di potere asimmetrico, sino a produrre comportamenti apparentemente collaborativi o addirittura favorevoli al soggetto dominante.

In tale prospettiva, la sottomissione assurge a una vera e propria categoria giuridica relazionale, che postula la costante attenzione dell'interprete (e dell'operatore del diritto) al contesto di potere in cui nasce e si sviluppa. Non è più sufficiente interrogarsi su ciò che la vittima “ha fatto” o “non ha fatto”: occorre piuttosto comprendere quali reali alternative le fossero concretamente possibili, quali vincoli psicologici, economici, sociali o professionali gravassero sulla sua autodeterminazione, quale prezzo avrebbe dovuto pagare per esercitare un rifiuto⁵⁶. Il concetto di sottomissione, in altri termini, chiede all'interprete di assumere consapevolezza del fatto che la libertà non è mai un presupposto astratto e neutro, ma un prodotto di complesse dinamiche sociali.

Si tratta di un mutamento di paradigma che, come si è visto, trova la sua più nitida traduzione normativa nell'art. 26, comma 3, del Codice delle pari opportunità, il quale priva di ogni effetto giuridico gli atti e gli accordi che traggano origine da un contesto di molestie generatrici di sottomissione. In tal modo, il legislatore introduce una vera e propria “clausola di salvaguardia” della dignità personale, che si affianca — potenziandola — alla disciplina antidiscriminatoria e al generale dovere di protezione datoriale ex art. 2087 c.c.

La sottomissione — che qui si è cercato per la prima volta di delineare in chiave di “teoria generale” — si articola allora nei seguenti sei pilastri fondamentali:

- 1) Soggezione strutturale: individua una condizione non episodica né contingente, ma stabile e sistemica, radicata in assetti di potere asimmetrici che permeano il contesto lavorativo.
- 2) Molestia di genere o sessuale: configura il contesto di base in cui si deve collocare la sottomissione, la cui rilevanza giuridica presuppone un ambiente di lavoro già connotato da molestie di genere o sessuali.
- 3) Compressione della libertà di autodeterminazione: definisce la *condicio sine qua non* del fenomeno della sottomissione, rappresentato dalla limitazione significativa della libertà decisionale della vittima, la quale vede drasticamente ridotti — se non annullati — i propri spazi di scelta.
- 4) Fattori oggettivi di vulnerabilità: questo requisito fa riferimento ad indici fattuali obiettivi, rappresentati da condizioni oggettive di fragilità della vittima, riconducibili a tre principali aree:
 - vulnerabilità personale (es. giovane età, inesperienza, condizioni familiari gravose, dipendenza economica);
 - vulnerabilità contrattuale (es. precarietà lavorativa, incertezza occupazionale, timore di mancata conferma);

⁵⁶ Che l'impossibilità del rifiuto sia una caratteristica distintiva dello stato di sottomissione, cfr. C.A. MACKINNON, *Le donne sono umane?* op. cit., p. 84, secondo cui “In molti casi la donna è costretta a sottomettersi perché non è in grado di rifiutare la proposta”.

- vulnerabilità relazionale (es. abuso di autorità, posizione gerarchica dominante, vincoli di dipendenza economica).
- 5) Manifestazioni adattive della vittima: è la fotografia delle modalità attraverso cui si concretizza la sottomissione traducendosi, sul piano fenomenologico, in condotte della vittima apparentemente adesive, collaborative o remissive — quali tolleranza, collaborazione, adesione tacita o espressa, rinuncia all’esercizio di diritti — che costituiscono l’esito adattivo della condizione di soggezione.
 - 6) Irrilevanza giuridica del consenso, dell’acquiescenza o della rinuncia: si tratta di un requisito “in negativo”, poiché nel contesto della sottomissione qualsiasi manifestazione -esplicita o implicita- di consenso, di remissione o di acquiescenza risulta radicalmente nulla, in quanto frutto di una volontà compressa dal rapporto di dominio e, dunque, incompatibile con la nozione di desiderio (o volontà *desiderante*), unica espressione di libera e piena autodeterminazione.

Questi sei elementi delineano una categoria giuridica unitaria, che supera la logica formale del consenso per valorizzare il contesto di potere e la concreta vulnerabilità della persona offesa, ponendosi quindi quale criterio ricostruttivo nell’interpretazione -e nell’applicazione- dell’art. 26, comma 3, c.p.o. (e dell’omologo art. 55-ter).

Non solo. È possibile, infatti, ritenere che ci si trovi dinanzi a uno strumento suscettibile di incidere in modo significativo sugli assetti di potere strutturalmente asimmetrici che connotano anche altri contesti e relazioni sociali. Proprio per tale attitudine, la categoria della sottomissione potrebbe essere legittimamente valorizzata dal legislatore quale modello per uno specifico intervento normativo anche in ulteriori settori, segnatamente con riferimento alle molestie fondate sulla nazionalità, sull’origine etnica, sulla religione ovvero sull’orientamento sessuale, nei quali l’asimmetria di potere costituisce elemento costitutivo e fattore di aggravamento della lesione dei diritti fondamentali della persona.

D’altro canto, come si è visto, la sottomissione non è solo uno stato, ma un vero e proprio rischio giuridicamente rilevante, che l’ordinamento è chiamato a prevenire e contrastare tanto sul piano strutturale (attraverso idonei modelli organizzativi e adeguate politiche di parità), quanto su quello rimediale (attraverso la declaratoria di nullità degli atti e patti viziati e la tutela risarcitoria).

Si compie così un passo decisivo verso un diritto del lavoro che non si limita più a presidiare la correttezza formale degli atti negoziali, ma si fa carico della concreta condizione esistenziale delle persone che lavorano. La sottomissione diviene, in questa chiave, la categoria-ponte tra diritto e realtà politico-sociale, capace di far emergere — e, per quanto possibile, neutralizzare — le dinamiche di dominio fondate sul genere e sul sesso che si annidano negli spazi apparentemente neutri delle relazioni organizzative e sociali. In tal modo, essa concorre a dare attuazione concreta all’art. 3, comma 2 Cost., volto a rimuovere degli ostacoli di ordine politico e sociale, a favorire il pieno sviluppo della persona umana e a consentirne l’effettiva partecipazione all’organizzazione del Paese.

È proprio in questi spazi — nei quali si manifesta la dimensione più autenticamente umana delle relazioni — che il diritto antidiscriminatorio è oggi chiamato a intervenire, affinché -riprendendo la suggestiva immagine di Etienne De La Boetie- non vi siano più persone costrette a vivere «giorno e notte...nel tentativo di compiacere qualcuno che si teme più di chiunque altro al mondo...sempre con il sorriso sul volto e il gelo nel cuore; incapaci di essere felici e timorose di mostrarsi tristi»⁵⁷.

⁵⁷ DE LA BOETIE, op. cit., p. 67.