



DISCRIMINATORIO IL LICENZIAMENTO DOPO IL RIFIUTO DELLE AVANCES

A CURA DELL'[AVV. MICHELE ALFREDO CHIARIELLO](#)

INDICE

- 1 INTRODUZIONE**
- 2 LA SENTENZA**
- 3 L'ANELLO COSTOSO E IL FALSO CONSENSO**
- 4 CONCLUSIONI**

1 INTRODUZIONE

Sembra il trailer di una serie TV di successo.-

Nord Italia.-

Un capo “ci prova”.-

Regali costosi. Messaggi fuori orario. Pressioni.-

Lei non ricambia, ma accetta i regali costosi. -

Il “capo” diventa sempre piu’ insistente.-

La donna rifiuta e si allontana, giorno dopo giorno.-

Qualche giorno dopo subisce una contestazione disciplinare per una assenza ingiustificata e viene licenziata
per giusta causa.

Coincidenza?

2 LA SENTENZA

Il Tribunale di Trento (sent. n. 15/2026) ritiene che il licenziamento sia diretta conseguenza del **rifiuto** delle avances.-

E quando un trattamento sfavorevole è collegato al rifiuto di attenzioni indesiderate, si entra nell'area della **discriminazione e delle molestie** (art. 26 d.lgs. 198/2006).

Nel caso di specie, il licenziamento è assolutamente discriminatorio e conseguenze sono quelle più incisive previste dall'ordinamento:

- **reintegrazione nel posto di lavoro;**
- **risarcimento integrale** dal licenziamento alla reintegra;
- **versamento dei contributi previdenziali;**
- **nessuna detrazione della NASpI.-**

3 L'ANELLO COSTOSO E IL FALSO CONSENSO

In questa vicenda c'è un dettaglio che potrebbe trarre in inganno chi guarda la storia:

la lavoratrice aveva accettato un anello di valore elevatissimo.-

Certo, avrebbe potuto non accettarlo e forse sarebbe stato meglio.-

Accettare un regalo, anche costoso, **non equivale mai a prestare consenso** per altro.-

Non crea obblighi affettivi.-

Non legittima aspettative personali.-

Anche se, oggettivamente, aver accettato un regalo così costoso può avere creato false aspettative nell'uomo.-

4. CONCLUSIONI

Se il licenziamento arriva dopo il rifiuto di avances – e non vi nessuna ragione che giustifichi la contestazione alla dipendente (o al dipendente) non è una scelta organizzativa, è sviamento del potere disciplinare.-

Nella sentenza il Giudice qualifica espressamente i comportamenti del datore come **molestie** ai sensi dell'**art. 26 d.lgs. 198/2006**, perché:

- si tratta di **comportamenti indesiderati;**
- con **connotazione relazionale/sentimentale;**

- idonei a **ledere la dignità** della lavoratrice;
- e a creare un **clima offensivo e ostile**.-

Non serve il contatto fisico,

Non serve la reiterazione ossessiva in stile “stalking”,

Non serve la prova di un intento esplicitamente sessuale.-

Il licenziamento è considerato l’atto finale della molestia,
 perché è una **reazione punitiva al rifiuto**.-