

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 4742

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**DI SALVO, BINI, CINZIA MARIA FONTANA, FREGOLENT, GARAVINI, GRIBAUDO, MORANI, POLLASTRINI, PAOLA BOLDRINI, ANTEZZA, IACONO, BONACCORSI, BONOMO, LOCATELLI, ALBANELLA, AMATO, CARDINALE, CARELLA, CARLONI, CARNEVALI, CAROCCI, CARRA, CASELLATO, CENNI, CULOTTA, MARCO DI MAIO, D'INCECCO, FABRI, FEDI, FRAGOMELI, GHIZZONI, GIACOBBE, GNECCHI, LA MARCA, LAVAGNO, LENZI, PATRIZIA MAESTRI, MALISANI, PATRIARCA, PES, PIAZZONI, SALVATORE PICCOLO, GIOVANNA SANNA, SBROLLINI, TARTAGLIONE, VENTRICELLI, VERINI, VILLECCO CALIPARI**

Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona  
contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

*Presentata il 17 novembre 2017*

ONOREVOLI COLLEGHI! — In questi mesi, grazie alle denunce di alcune stelle del cinema contro il magnate di Hollywood Harvey Weinstein, si sono accesi i riflettori su abusi e molestie che troppo spesso rappresentano la normalità nel mondo dello spettacolo. La pioggia di denunce che ha colpito non solo Weinstein ma tanti attori, anche nostrani, ha come alzato il sipario e fatto entrare nella discussione pubblica un tema che non sempre è stato preso con la giusta serietà: quello delle molestie e dei

ricatti a sfondo sessuale ai danni delle donne nei luoghi di lavoro.

Sappiamo bene, infatti, che quello che succede a Hollywood e nel mondo dello spettacolo non è molto diverso da quello che succede in altri ambienti lavorativi, in cui lo squilibrio di potere porta alcuni uomini a sfruttare la propria posizione attuando comportamenti molesti, lesivi della dignità e dell'integrità fisica e psicologica delle lavoratrici, accompagnati spesso da ricatti, vessazioni, *mobbing*.

È una realtà cui le lavoratrici fanno fatica a sottrarsi non solo per lo squilibrio di potere spesso esistente, ma anche per l'assenza di strumenti adeguati: sappiamo infatti, grazie alle indagini dell'Istituto nazionale di statistica sul tema, che nove donne su cento (ossia 1.403.000 donne), nel corso della propria vita lavorativa, sono state oggetto di molestie o di ricatti a sfondo sessuale sul luogo di lavoro, ma che solo il 20 per cento di esse ne parla con qualcuno (di solito colleghi di ufficio) e solo lo 0,7 per cento denuncia. Spesso dalle *avance*, dalle battute, dai gesti sgradevoli e dai palpeggiamenti si arriva anche allo stupro, consumato o tentato: un abuso subito da 76.000 donne, sempre considerando l'intero arco della vita lavorativa.

La violenza perpetrata attraverso le molestie e i ricatti sul luogo di lavoro colpisce tutti i tipi di lavoratrici, dalle libere professioniste alle dipendenti, a tutte le latitudini, in maniera particolare quando la lavoratrice si trova in una condizione di debolezza perché disoccupata, in cerca di lavoro o nei momenti di avanzamento di carriera.

Nel gennaio 2016 è stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali italiane rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro un accordo quadro europeo contro le molestie nei luoghi di lavoro. Con esso le parti si impegnano a collaborare per creare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità di ognuno e in cui siano favorite le relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e reciproca cor-

rettezza. Si dichiarano dunque inaccettabili gli atti di molestia o violenza all'interno del luogo di lavoro, sollecitandone la denuncia.

La presente proposta di legge nasce dunque dall'esigenza di creare strumenti utili per le donne che subiscono una molestia sessuale sul luogo di lavoro ad opera di colleghi o datori di lavoro, sostenendo anche i cambiamenti già in corso e gli impegni presi sul tema.

La proposta di legge, all'articolo 1, definisce le molestie nei luoghi di lavoro; all'articolo 2 individua le misure da adottare per evitarle; nell'articolo 3 prevede una forma di tutela per le persone che hanno sporto denuncia e che per questo potrebbero subire sanzioni, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altri atti pregiudizievoli. L'articolo 4 individua altri strumenti di sostegno per le donne che hanno sporto denuncia e che quindi potrebbero trovarsi in una situazione di difficoltà all'interno del luogo di lavoro, come i congedi per vittime di violenza. L'articolo 5 ribadisce l'importante ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità, l'articolo 6 quello dei comitati unici di garanzia per la pubblica amministrazione, che hanno composizione paritetica e sono formati da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Infine, l'articolo 7 indica le funzioni dell'Ispettorato del lavoro.

## PROPOSTA DI LEGGE

### ART. 1.

*(Molestie sessuali nei luoghi di lavoro).*

1. La presente legge, in attuazione dei principi contenuti negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione, stabilisce le misure atte a prevenire e a contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi e nei rapporti di lavoro ai sensi dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

2. In ambito lavorativo, costituisce molestia sessuale aggravata il comportamento definito dall'articolo 26 del citato codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, qualora il rifiuto o l'accettazione di tale comportamento costituisca motivo esplicito o implicito di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione o alla retribuzione o comunque di intimidazione nell'ambiente stesso di lavoro.

### ART. 2.

*(Obblighi del datore di lavoro).*

1. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative più opportune, di natura informativa e formativa, al fine di prevenire le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

2. Le pubbliche amministrazioni, per prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgono altresì dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti all'interno di ciascuna amministrazione ai sensi dell'ar-

articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Le pubbliche amministrazioni, le imprese, i sindacati, i comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, i datori di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori si impegnano ad assicurare nei luoghi di lavoro il mantenimento di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

4. Qualora siano denunciati al datore di lavoro i comportamenti di cui all'articolo 1, egli ha l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali di accertamento, assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti.

5. Il datore di lavoro, quando sia stato informato dei comportamenti di cui all'articolo 1 e abbia accertato i fatti, ha l'obbligo di allontanare il molestatore o la molestatrice dalla struttura o dall'ufficio in cui lavora la denunciante o il denunciante e di sospendere l'erogazione di qualsiasi forma di trattamento economico premiante nei riguardi del molestatore o della molestatrice.

#### ART. 3.

*(Tutela delle persone che denunciano una molestia sul luogo di lavoro).*

1. Ai sensi dell'articolo 26, commi 2-bis, 3 e 3-bis, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, la lavoratrice o il lavoratore che denuncia una molestia o una molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere a causa di ciò sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito né sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.

#### ART. 4.

*(Congedo per le donne vittime di molestie sessuali sul luogo di lavoro).*

1. Il congedo di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, si

applica anche alle donne che abbiano denunciato una molestia sessuale subita sul luogo di lavoro.

2. La lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie sessuali ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove ne sussista la disponibilità nell'organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale così instaurato è nuovamente trasformato in qualunque momento, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore interessato, in rapporto di lavoro a tempo pieno. La lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie sessuali può usufruire del lavoro agile, come disciplinato dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81.

#### ART. 5.

*(Consigliere e consiglieri di parità).*

1. Le consigliere e i consiglieri di parità previsti dal capo IV del titolo II del libro I del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, svolgono anche funzioni di assistenza e di consulenza in favore dei dipendenti che subiscono atti di molestia sessuale, garantendo la riservatezza sulle informazioni apprese, qualora richiesta dagli interessati.

2. Il datore di lavoro porta a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori le funzioni, le competenze e i recapiti delle consigliere e dei consiglieri di parità mediante affissione di idoneo avviso in un ambiente del luogo di lavoro accessibile a tutti.

3. La consigliera o il consigliere di parità interviene, ove richiesto, per promuovere il tentativo obbligatorio di conciliazione, ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, su istanza della persona che ha subito molestie sessuali e che intende agire in giudizio.

#### ART. 6.

*(Comitati unici di garanzia).*

1. Le pubbliche amministrazioni informano i propri dipendenti circa il ruolo, le

funzioni, le competenze e i recapiti dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esse predispongono altresì piani formativi di prevenzione per i dirigenti e per i componenti dei medesimi comitati e adottano codici etici o codici di condotta quali strumenti di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

2. All'articolo 2, comma 222-*bis*, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, dopo il quinto periodo è inserito il seguente: « Un'ulteriore quota, pari al 3 per cento dei medesimi risparmi di spesa, è destinata all'attuazione dei piani formativi di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro adottati dalla stessa Amministrazione ».

3. Alle spese necessarie per l'attuazione dei piani formativi di prevenzione di cui al comma 1 si provvede mediante le risorse di cui al sesto periodo del comma 222-*bis* dell'articolo 2 della legge 23 dicembre 2009, n. 191, introdotto dal comma 2 del presente articolo.

#### ART. 7.

*(Ispettorato del lavoro).*

1. L'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, vigila, a decorrere dalla data della denuncia di molestie o di molestie sessuali sul luogo di lavoro, sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurarne la tutela ai sensi dell'articolo 3 della presente legge e nel caso in cui presenti dimissioni volontarie, anche con l'intervento delle organizzazioni sindacali.

PAGINA BIANCA



\*17PDL0060400\*