

# CAMERA DEI DEPUTATI

N. 953

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BOLDRINI, ASCARI, BAKKALI, CASU, DI BIASE, FERRARI, FORATINI, FURFARO, GEBHARD, GHIO, GHIRRA, GRIBAUDO, GRIMALDI, GUERRA, MALAVASI, MARINO, ONORI, PAVANELLI, QUARTAPELLE PROCOPIO, ROGGIANI, SERRACCHIANI, ZAN, ZANELLA**

Introduzione dell'articolo 609-ter.1, concernente il delitto di molestia sessuale, e modifiche all'articolo 609-septies del codice penale, in materia di termini per la proposizione della querela di parte

Presentata il 6 marzo 2023

ONOREVOLI COLLEGHI E COLLEGHE ! – Le molestie sessuali sono un fenomeno pervasivo e purtroppo assai diffuso, non soltanto in Italia. Già nel 2014 un'indagine svolta dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali ha rivelato che una donna su cinque ha subito molestie in forma di contatto fisico, abbracci o baci indesiderati dopo i quindici anni, e che il 6 per cento di tutte le donne ha subito questo tipo di molestie almeno sei volte da quando aveva quindici anni. I risultati dell'indagine indicavano inoltre che le molestie sessuali contro le donne coinvolgono diversi autori e possono includere l'uso di nuove tecnologie: una donna su dieci ha subito *avance*

inopportune sui *social network* oppure ha ricevuto messaggi di posta elettronica o messaggi di testo (ad esempio SMS) sessualmente espliciti. Infine, il 32 per cento delle donne che hanno subito molestie sessuali almeno una volta dall'età di quindici anni ha indicato come autore della violenza un collega, un diretto superiore o un cliente.

Per quanto riguarda il nostro Paese, gli ultimi dati dell'Istituto nazionale di statistica disponibili (risalenti al 2018) riportano che in Italia una donna su due ha subito una qualche forma di molestia fisica o di ricatto sessuale sul lavoro. Ma il dato che fa più impressione è un altro: l'81 per cento di loro non presenta denuncia. Con-

tinua a subire le attenzioni subdole del molestatore perché fa più paura quello che potrebbe accadere dopo: l'essere giudicate, il rischio di perdere quell'impiego costato fatica, la cui privazione le renderebbe ancora più fragili in una società dove lavora soltanto il 50 per cento delle donne. Quindi stringono i denti nella speranza che il molestatore prima o poi la smetta.

In situazioni drammatiche come queste, però, non si può rimanere appese alla speranza. È necessario che lo Stato intervenga con misure specifiche ed efficaci per perseguire penalmente i molestatore e garantire la protezione delle donne e delle lavoratrici abbattendo il muro del silenzio.

Il 21 giugno 2019, nel centenario della creazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), è stata adottata la Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (Convenzione OIL n. 190). La Convenzione, definita « storica », è stata approvata a larga maggioranza (439 sì, 7 no e 30 astensioni) nel corso della 108<sup>a</sup> sessione della Conferenza internazionale del lavoro, alla conclusione di un processo negoziale iniziato nel 2015. Dopo l'approvazione all'unanimità della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica del testo del disegno di legge di autorizzazione alla ratifica, con la legge 15 gennaio 2021, n. 4, l'Italia ha ratificato la Convenzione entrata definitivamente in vigore il 29 ottobre 2022.

Corredata di una raccomandazione esplicativa, la Convenzione rappresenta – quantomeno in potenza – un importante passo in avanti nella lotta alle violenze e alle molestie nel mondo del lavoro. Nello specifico, il suo valore aggiunto si manifesta sotto molti punti di vista nel quadro dell'ordinamento giuridico internazionale.

In primo luogo, la Convenzione fornisce una definizione decisamente ampia di violenza e di molestia, intese come comportamenti e pratiche che provocano, mirano a provocare o sono suscettibili di provocare danni fisici, psicologici, sessuali o economici. Pertanto, tale definizione può comprendere non solo l'abuso fisico, ma anche quello verbale, oltre a fenomeni quali lo *stalking* e il *mobbing*. In particolare, essa fa

esplicito riferimento alle violenze e alle molestie fondate sul genere.

Inoltre, la Convenzione tutela chi lavora e, più in generale, ogni persona nel mondo del lavoro, a prescindere dal relativo *status* contrattuale, comprendendo, pertanto, anche i volontari e le volontarie, le persone che frequentano corsi di formazione, di tirocinio o di apprendistato e coloro che sono alla ricerca di un lavoro nonché i lavoratori e le lavoratrici il cui rapporto di lavoro sia terminato.

La Convenzione « si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale »; inoltre, riconosce che le violenze e le molestie possono verificarsi anche in luoghi diversi da quello di lavoro inteso in senso fisico, comprendendo, dunque, tutte le condotte che si verificano, ad esempio, durante viaggi di lavoro o eventi sociali, nonché a seguito di comunicazioni di lavoro, anche per via telematica.

La Convenzione prevede, altresì, un articolato quadro di obblighi per gli Stati membri, a partire da quello di adottare disposizioni interne che definiscano la violenza e le molestie conformemente a quanto da essa previsto e che prescrivano ai datori di lavoro di porre in essere, proporzionalmente al loro grado di controllo, le misure atte a prevenire le condotte lesive, fino al più generale obbligo per gli stessi Stati di adottare le misure necessarie, sia preventive sia repressive.

In particolare, la Convenzione chiede agli Stati di garantire alle potenziali vittime di violenze o di molestie l'accesso alla giustizia in maniera effettiva e di predisporre misure rimediale. Anche in tale contesto, essa dedica una particolare attenzione alle violenze e alle molestie basate sul genere.

Spetta dunque agli Stati che l'hanno ratificata, tra i quali il nostro Paese, mettere in campo tutte le iniziative necessarie per assicurare in ogni luogo di lavoro una « tolleranza zero » verso questi fenomeni di violenza e di sfruttamento che esistono, sia pure in forme differenti, in tutto il pianeta. La nostra legislazione si muove nella stessa direzione, soprattutto dopo che è entrata in vigore una modifica all'articolo 26 del co-

dice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotta dalla legge di bilancio per il 2018 (articolo 1, comma 218, della legge n. 205 del 2017) che ha previsto una specifica tutela per chi agisce in giudizio a seguito di una molestia o di molestia sessuale subita nel luogo di lavoro.

Tuttavia, per l'ordinamento italiano gli atti sessuali compiuti nell'ambito di un rapporto di lavoro – o comunque sul luogo di lavoro – senza il consenso della vittima, non godono di una specifica disciplina e assumono rilevanza penale, integrando il delitto di violenza sessuale, solo qualora tali atti siano commessi «con abuso di autorità».

Pertanto, le condotte moleste che non siano caratterizzate da violenza, minaccia o abuso di autorità, pur arrecando una grave violazione della dignità personale nell'ambiente di lavoro, sebbene numerose e con modalità e rilievo non trascurabili per la vittima, sfuggono alla sanzione penale di cui all'articolo 609-*bis* del codice penale.

Va inoltre evidenziato che per il nostro ordinamento il reato di violenza sessuale, anche quando commesso con una delle circostanze aggravanti ai sensi dell'articolo 609-*ter* del codice penale, è procedibile a querela di parte, come stabilito dal primo comma dell'articolo 609-*septies* del medesimo codice. La querela deve essere proposta entro dodici mesi dalla notizia del fatto che costituisce reato e non è revocabile.

Ora, è innegabile che alla base delle troppe mancate denunce di violenza sessuale da parte delle donne vi sia il timore che la violenza subita non venga riconosciuta. È altrettanto innegabile che non di rado si fa ricadere la responsabilità della violenza sulla stessa vittima che l'ha subita, innescando il perverso meccanismo noto come «vittimizzazione secondaria» (così indicato perfino nella Convenzione del Con-

siglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, cosiddetta «Convenzione di Istanbul»), che trova purtroppo applicazione anche nei tribunali. Ciò ha delle inevitabili ricadute sul tempo necessario a elaborare la violenza e a trovare la forza di esporla pubblicamente, un tempo che è del tutto soggettivo e come tale può durare a lungo, e dunque non può essere vincolato a una scadenza eccessivamente ristretta.

Associazioni e movimenti femministi, così come le associazioni e le strutture che si occupano di violenza degli uomini contro le donne, sostengono che non esista un tempo «giusto» per effettuare la denuncia; conta invece il tempo necessario alla persona per comprendere ciò che ha subito e decidere come agire. Per questo in altri Paesi europei hanno legiferato in tal senso: in Francia, ad esempio, la denuncia di violenza sessuale può essere presentata entro vent'anni dall'accaduto e nel Regno Unito addirittura non esiste un termine di scadenza per la denuncia di stupro.

La presente proposta di legge ha dunque l'obiettivo di introdurre nel nostro ordinamento una nuova fattispecie di reato, quello di molestia sessuale: l'articolo 1, infatti, introduce nel codice penale il nuovo articolo 609-*ter*.1 in materia di molestie sessuali, che punisce con la pena della reclusione da due a quattro anni chiunque rechi a taluno molestie o disturbo violando la dignità della persona. Qualora il fatto sia commesso nell'ambito di un rapporto di educazione, istruzione o formazione ovvero nell'ambito di un rapporto di lavoro, di tirocinio o di apprendistato, anche di reclutamento o selezione, con abuso di autorità o di relazioni di ufficio, la pena è aumentata della metà.

L'articolo 2, invece, estende da dodici a trentasei mesi il termine concesso alla vittima di violenza per sporgere querela.

## PROPOSTA DI LEGGE

## Art. 1.

*(Introduzione dell'articolo 609-ter.1 del codice penale, in materia di molestie sessuali)*

1. Dopo l'articolo 609-ter del codice penale è inserito il seguente:

« Art. 609-ter.1 – (*Molestie sessuali*) – Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con minacce, atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, in forma verbale o gestuale, reca a taluno molestie o disturbo violando la dignità della persona è punito con la pena della reclusione da due a quattro anni. La pena è aumentata della metà se dal fatto, commesso nell'ambito di un rapporto di educazione, istruzione o formazione ovvero nell'ambito di un rapporto di lavoro, di tirocinio o di apprendistato, anche di reclutamento o selezione, con abuso di autorità o di relazioni di ufficio, deriva un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 61 ».

## Art. 2.

*(Modifiche all'articolo 609-septies del codice penale, in materia di termini per la querela di parte)*

1. All'articolo 609-septies del codice penale, al primo comma, le parole: « e 609-ter » sono sostituite dalle seguenti: « , 609-ter e 609-ter.1 » e, al secondo comma, la parola: « dodici » è sostituita dalla seguente: « trentasei ».

