N. 4817-601-5090-A

CAMERA DEI DEPUTATI

RELAZIONE DELLA XI COMMISSIONE PERMANENTE

(LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)

presentata alla Presidenza il 16 febbraio 2001

(Relatore: **CORDONI**)

SULLA

PROPOSTA DI LEGGE

n. 4817

APPROVATA DAL SENATO DELLA REPUBBLICA

il 23 aprile 1998 (v. stampato Senato n. 38)

D'INIZIATIVA DEI SENATORI

SMURAGLIA, MICHELE DE LUCA, PELELLA, DE GUIDI, TOIA, D'ALESSANDRO PRISCO, DANIELE GALDI, MANCONI, BEDIN, BERNASCONI, BRUNO GANERI, BUCCIARELLI, PAGANO, PILONI, PIZZINATO, SQUARCIALUPI, ROCCHI, MANIERI, DE ZULUETA

Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Trasmesso dal Presidente del Senato della Repubblica il 24 aprile 1998

NOTA: Per i testi delle proposte di legge nn. 601 e 5090, si vedano i relativi stampati.

E SULLE

PROPOSTE DI LEGGE

n. 601 D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

CORDONI, INNOCENTI, BARTOLICH, GASPERONI, GUERZONI, LUCÀ, RUZZANTE, SCIACCA, SCRIVANI, STANISCI, STELLUTI, GAETANO VENETO, BIRICOTTI, BOLOGNESI, BUFFO, CAMOIRANO, CHIAVACCI, DAMERI, DEDONI, DE SIMONE, LABATE, RIZZA, SIGNORINO

Norme a tutela della libertà e della dignità della persona dalle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Presentata il 9 maggio 1996

n. 5090 D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

PRESTIGIACOMO, MAIOLO, MUSSOLINI, FEI, SCOCA, PARENTI, ARMOSINO, d'IPPOLITO, DE LUCA, APREA, BURANI PROCACCINI, NAPOLI, POLI BORTONE, CAVANNA SCIREA, ALBONI, ALEFFI, ASCIERTO, BAIAMONTE, CARLESI, CICU, CUCCU, CUSCUNÀ, DEL BARONE, TERESIO DELFINO, DI COMITE, FABRIS, FILOCAMO, FINO, FLORESTA, FRAGALÀ, FRANZ, FRATTINI, FRONZUTI, GARRA, GAZZILLI, MANZIONE, MARINACCI, MARINO, MASSIDDA, MATACENA, MICCICHÈ, MICHELINI, MIGLIORI, MISURACA, MITOLO, NICCOLINI, OSTILLIO, OZZA, GIOVANNI PACE, PAGLIUCA, PAOLONE, PAROLI, PIVA, POLIZZI, RADICE, RICCIO, SANTORI, STAGNO d'ALCONTRES, STRADELLA, TASSONE, TRANTINO, TRINGALI, URBANI, URSO, VALDUCCI, VOLONTÈ, ZACCHERA

Norme per la tutela della persona che lavora contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Presentata il 9 luglio 1998

ONOREVOLI COLLEGHI ! La proposta di legge oggi all'esame di quest'Aula mira in primo luogo a sottrarre all'abuso di potere negli ambienti di lavoro un'arma pericolosamente efficace, varando norme che corrispondano ad una visione autenticamente civile dei rapporti gerarchici.

Negli anni, abbiamo imparato a riconoscere la specificità delle molestie sessuali nell'ambito dei rapporti di lavoro; ricerche, statistiche e testimonianze hanno concordemente indicato, in Italia ed in Europa, nella molestia perpetrata dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico un atto rivolto principalmente a testimoniare potere ed a negare, nella relazione con l'altra (o con l'altro), i più elementari diritti di libertà a chi si trova in posizione subalterna.

L'asimmetria di potere viene così trasformata in asimmetria di diritti; del diritto al diniego, innanzi tutto, del diritto di sovranità sul proprio corpo e sul proprio desiderio, ma anche del diritto a vivere l'imprevedibilità ed il gioco della reciproca seduzione alla pari, senza che la relazione sessuale ricalchi e rinforzi rapporti di dominio.

Per questo, la proposta di legge sottolinea all'articolo 1 la particolare rilevanza delle molestie accompagnate esplicitamente o implicitamente, « da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed alla estinzione del rapporto di lavoro » e rende nulli « tutti gli atti o patti che derivino da atto discriminatorio per sesso conseguente alla molestia sessuale e, particolarmente, da ricatti o minacce accompagnati da molestie sessuali », così come tutti i provvedimenti di ritorsione, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva del lavoratore o della lavoratrice che abbia denunciato comportamenti di molestia, adottati entro un anno dal momento della denuncia, presumendone la natura discriminatoria.

D'altra parte, l'intera nostra civiltà giuridica vuole che le attività lavorative, come tutte le iniziative economiche, non possano svolgersi « in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana » come recita l'articolo 41 della Costituzione.

Ora, i rapporti di lavoro comportano complessi e reciproci obblighi contrattualmente stabiliti, chiamati a coniugare, nel rispetto dei principi sopra richiamati, diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro; ma non è in alcun modo ammissibile che strumenti di regolazione destinati ad assicurare tali finalità vengano utilizzati allo scopo di instaurare nell'ambiente di lavoro un clima intimidatorio, ostile o umiliante, introducendo come arma di ricatto o come merce di scambio profferte, gesti o comportamenti a connotazione sessuale.

D'altra parte, il luogo di lavoro comporta la quotidiana convivenza di persone con diversa formazione, sensibilità, etica ed orientamento sessuale; ciò costituisce un'importante occasione di scambio e di educazione alla socialità, ma può anche generare, senza adeguato controllo, quel tessuto di equivoci e pregiudizi che facilmente degenera in malcostume e mancanza di reciproco rispetto, anche tra colleghi.

La molestia sessuale offende chi la subisce, produce disagio, altera le normali relazioni di lavoro, crea disparità e spesso obbliga il lavoratore o la lavoratrice a perdere opportunità o a subire sperequazioni; inoltre, come la Commissione europea ha sottolineato nel Codice di comportamento da lei adottato per combattere le molestie sessuali, esse spesso colpiscono le

persone in maggiore difficoltà, concentrandosi sui soggetti più vulnerabili, meno tutelati o appartenenti a gruppi sociali minoritari, capaci di catalizzare le peggiori inclinazioni di superiori, colleghi e subalterni.

Tra le categorie più esposte, uno studio citato nel Codice elenca « le donne in stato di divorzio e di separazione, le più giovani e le nuove assunte, le donne che non sono tutelate da un contratto regolare e fisso, le lavoratrici che svolgono professioni non specificamente femminili, quelle affette da menomazioni, lesbiche o appartenenti a minoranze razziali... gli omosessuali e gli uomini in giovane età », persone cioè per le quali la situazione di lavoro nella quale si trovano ha le maggiori probabilità di essere quella determinante per salvaguardare la loro autonomia.

Noi riteniamo che in una Repubblica che ha voluto riconoscersi fondata sul lavoro non vi sia dubbio che tutti i cittadini abbiano diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e sereno, esente da ricatti e condizionamenti, e che tra gli obblighi del datore di lavoro rientri quello di garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori. In questo senso già opera l'articolo 2087 del Codice civile, più volte richiamato in sede civile nei casi di molestia, secondo cui « l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro ». Abbiamo dunque inteso rafforzare questo principio, estendendolo esplicitamente e con maggiore cogenza alla prevenzione delle molestie sessuali.

Per questo, riveste particolare significato la scelta di affrontare il tema delle molestie proprio nell'ambito del Diritto del Lavoro, ad integrazione delle garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori; un nuovo capitolo andrà così ad aggiungersi a quelle norme a tutela della dignità e della libertà della persona nell'ambiente di lavoro che costituiscono la materia prima di quel provvedimento fondamentale.

Non dobbiamo dimenticare, inoltre, l'impulso determinante impresso all'analisi sociale ed alla sanzione giuridica del fenomeno delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro dai massimi organismi comunitari; all'Europa dobbiamo soprattutto riconoscenza, per il rigore e la continuità con cui è stato affrontato questo tema, troppo spesso sottovalutato o trasformato in oggetto di dileggio nei singoli Paesi.

Il Parlamento Europeo ha invitato fin dal 1986 le autorità nazionali a cercare di pervenire ad una definizione giuridica di molestia sessuale, sottolineando la necessità di specifiche campagne di informazione sui diritti dei lavoratori, da parte dei Governi, delle Commissioni per le Pari Opportunità e dei sindacati.

Nel 1990 il Consiglio delle Comunità, individuando tra l'altro nella diffusione delle molestie uno specifico ostacolo all'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro, è tornato sul problema, proponendo una prima definizione di molestia sessuale che ha correttamente posto al centro il suo carattere di atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale.

La Commissione, accogliendo anche la richiesta del Comitato consultivo per l'uguaglianza delle opportunità dell'Unione, ha successivamente ribadito tale definizione, emanando su questa materia una Raccomandazione agli Stati membri (la 92/131/CEE) ed un Codice di comportamento, entrambi volti a combattere le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Sia il Parlamento che la Commissione hanno poi fatto seguire a queste importanti affermazioni di principio numerosi atti concreti, nell'ambito delle rispettive competenze: il Parlamento approvando nel '94 una risoluzione a favore della designazione nelle imprese di un Consigliere, con il compito di combattere i casi di molestie e di proteggere vittime e testimoni; la Commissione promuovendo due consultazioni con le parti sociali e censurando nei suoi rapporti il comportamento degli Stati parzialmente o totalmente inadempienti nei confronti delle indicazioni della Raccomandazione 92/131/CEE.

Quest'ultima interveniva sugli Stati membri soprattutto per stimolarli a promuovere politiche positive, nutrite di informazione, prevenzione ed ascolto delle parti sociali, e sceglieva di investire soprattutto sulla responsabilizzazione dei datori di lavoro e sulla promozione dell'autotutela tra i lavoratori.

Questa scelta ha dato buoni frutti. In particolare, in occasione della prima consultazione delle parti sociali, nel luglio 1996, si è avuta la prima ufficiale ed internazionale conferma dell'assoluta rilevanza del problema, poiché ben 17 delle 39 organizzazioni di datori di lavoro e sindacali consultate hanno riconosciuto le molestie sessuali come un fenomeno diffuso, da prevenire nel luogo di lavoro nell'interesse sia del singolo che dell'impresa.

Ne è scaturito un forte impegno internazionale delle organizzazioni di categoria che ha introdotto in moltissime contrattazioni nazionali clausole espressamente dedicate alla prevenzione ed alla repressione delle molestie sessuali.

Assai meno pronta è stata invece la risposta degli Stati e dei Parlamenti, chiamati soprattutto ad accreditare una nozione unitaria di molestie. Anche in Italia, malgrado la tempestiva presentazione di varie proposte di legge, ci troviamo a discutere oggi del problema con colpevole ritardo.

Le diversità culturali e sociali che ancora attraversano l'Europa hanno avuto ripercussioni negative sul grado di consapevolezza del problema, che soprattutto i Paesi latini hanno teso a ridurre a questione privata di poca o nessuna importanza, senza cogliere la profonda civiltà dell'invito europeo a condividere e diffondere buone pratiche sociali.

Pure, tutte le ricerche più autorevoli hanno evidenziato in modo diffuso dati allarmanti. Rapporti voluti dal Consiglio d'Europa o da Governi nazionali, come in Belgio, in Inghilterra e in Olanda, hanno evidenziato nei vari Paesi una percentuale di donne intervistate che dichiarava di avere subito molestie sessuali sul luogo di lavoro, che oscillava tra il 22% ed il 55%. Assai più elevati i dati relativi all'area dei Paesi latini: in Spagna, una ricerca della Confederazione sindacale UGT concludeva che l'84% delle donne intervistate aveva subito molestie da colleghi, superiori o subalterni.

Anche nel nostro Paese, il fenomeno delle molestie sessuali è assai diffuso; inoltre, poiché affonda purtroppo le sue radici in un malcostume trasversale alle classi e agli ambienti sociali, esso non si esaurisce all'interno delle relazioni gerarchiche più rispondenti al vecchio modello del « padrone della filanda », ma è presente in tutti i settori e a tutti i livelli del mondo del lavoro.

In Italia, la prima indagine sulle molestie è stata condotta su iniziativa sindacale nel 1989 a Roma, sulle dipendenti di tutti i luoghi di lavoro presenti nell'area di viale Trastevere, ed ha immediatamente segnalato un 35% di donne molestate o testimoni di molestie. Poiché tutte le ricerche successive, effettuate in quegli anni in varie parti d'Italia ed in diversi ambiti professionali (come fabbriche, uffici, Università) non facevano che confermare la rilevanza anche statistica del problema, anche i lavoratori italiani e le loro organizzazioni hanno dato inizio ad una serie strategica di interventi sulla contrattazione nazionale.

Già nel 1990, questo impegno ha introdotto per la prima volta la definizione di molestia sessuale nel contratto nazionale dei metalmeccanici; sono seguiti, con formulazioni parzialmente diverse ma univoca sostanza, i contratti dei lavoratori dipendenti delle imprese alimentari, quelli delle assicurazioni, dei bancari, del settore calzaturiero, della Sanità, degli Enti Locali, della Scuola e dei Ministeri.

Al centro di ognuno di questi interventi è stata posta proprio la rivendicazione da parte di lavoratori e lavoratrici del dovuto rispetto per la loro persona, per il loro corpo e per la loro intelligenza, tutti irriducibili a segno di poteri altrui e tutti irriducibili a merce di scambio di favori.

La diffusione dei dati delle principali ricerche ha anche indotto numerosi organi di informazione a dedicare attenzione al fenomeno, e per qualche anno le molestie sessuali hanno avuto l'onore e l'onere della

ribalta nazionale; molti di voi ricorderanno però, accanto alla discussione delle prime proposte di legge ed alla profondità del confronto culturale sulle proiezioni individuali in materia di relazioni tra i sessi, i frizzi e i lazzi dei troppi commentatori improvvisati che si rifiutavano di vedere nel fenomeno altro che un'occasione di spargere a piene mani le più viete considerazioni sulla natura del maschio latino. Non è raro purtroppo anche oggi, di fronte alla rinnovata attenzione al tema suscitata dall'esame di questa proposta di legge da parte dell'Aula, ritrovare qua e là quella stessa superficiale grossolanità di analisi dei costumi degli Italiani.

Soprattutto, la sufficienza o la contraccusa di perbenismo nei confronti di chi sostiene la necessità di un intervento, segnala la difficoltà di molti a riconoscere, prima ancora che a condividere, la più semplice delle ovvietà in materia di relazioni sessuali, e cioè che il comportamento molesto è tale quando non è accettato dalla persona alla quale è diretto.

Tutte le dimensioni di un rapporto seduttivo, gioco, ambivalenza, allusione, sorpresa, hanno bisogno di muoversi nello spazio di una relazione a due; ma se una delle persone non vuole essere coinvolta, semplicemente occorre prendere atto che lo spazio per la relazione non c'è.

Non basta desiderare per essere desiderati; e, soprattutto, tra il desiderare qualcosa e il desiderare qualcuno deve esserci tutto lo spazio dovuto al rispetto per la libera scelta altrui.

Più in profondità, dietro molte delle battute su molestatori e molestati, non era e non è difficile riconoscere il peso di una cultura che ha lungamente ammesso e giustificato la prevaricazione come modalità di rapporto tra i sessi, ignorando perfino l'esistenza del desiderio femminile.

Oggi non è più così; ma ogni volta che si produce e si difende un'asimmetria di qualche genere in un rapporto che abbia implicazioni sessuali, in molti scatta una sorta di antico riflesso, che ricrea la centralità del soggetto desiderante e sfuma la visibilità dell'altro, significativo soltanto perché oggetto del desiderio altrui.

La definizione della molestia sessuale.

È dunque fondamentale e segno di civiltà l'accoglimento, nell'articolo 1 della proposta, della definizione comunitaria di molestia sessuale, qualificata come « ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti ».

Il profilo soggettivo della nozione dà innanzi tutto voce alla valutazione della vittima; il comportamento è dunque giudicato dalla prospettiva di chi lo subisce e non sulla base dell'intenzione di chi lo pone in atto.

La tutela della dignità personale non può certo prescindere dalla considerazione di ciò che il soggetto ritiene caratteristico o lesivo della propria dignità; allo stesso modo, solo a lui può spettare l'individuazione dei limiti di ciò che considera bene o male accetto. Su questo elementare rispetto dell'individuo e sulla sua mancanza si gioca del resto proprio la sostanza dell'illecito, e su questo il giudice dovrà basarsi in giudizio.

La stessa valutazione obiettiva delle circostanze fattuali dovrà quindi rapportarsi non già ad un modello astratto o medio di correttezza interpersonale, ma al rispetto delle convinzioni, della sensibilità e delle volontà della vittima. Solo per il caso in cui occorra bilanciare possibili ipersensibilità individuali o instabilità personali, il giudice dispone del correttivo della valutazione di ragionevolezza, perché nel rispetto dei diritti dell'accusato sia possibile accreditare o meno l'insistenza o l'obiettiva gravità del comportamento molesto.

È questa una irrinunciabile soluzione d'equilibrio tra i diritti dell'accusatore e dell'accusato, che tiene nel giusto conto sia la necessità di far valere la soggettività della vittima, nella quale trova fondamento l'indesideratezza che produce la nozione stessa di molestia, sia la possibilità che

l'insensatezza del rapporto tra fatto ed evento denunciato riveli palesemente al giudice uno squilibrio del denunciante.

Inoltre, la proposta tiene conto del fatto che le parti sociali hanno evidenziato con estrema concretezza al legislatore che al di là dell'esigenza del ripristino del diritto ad un corretto rapporto interpersonale, esiste ed incide pesantemente sull'esistenza del lavoratore tutto un insieme di atti esterni alla relazione, che costituiscono veri e propri atti discriminatori e che trasferiscono pesantemente nell'ambito sociale del rapporto di lavoro i ricatti e le tensioni originati dalla dinamica interpersonale.

In definitiva, dal nostro lavoro possono dipendere in gran parte la nostra autonomia, le persone di cui siamo responsabili, la nostra autostima ed il nostro ruolo sociale; può bastare poco per mandare in frantumi la nostra vita, se un elemento estraneo e potente come un ricatto di natura sessuale viene tradotto in decisioni che incidano pesantemente sul nostro rapporto di lavoro.

È questo l'ambito che qui ci interessa particolarmente, anche sulla scorta delle raccomandazioni comunitarie, poiché caratterizza in modo esclusivo la fattispecie della molestia sessuale sul luogo di lavoro e non manca di suggerire tecniche di tutela del lavoratore e della lavoratrice molestati realmente efficaci.

La proposta in esame in primo luogo raccoglie le indicazioni del Codice di comportamento emanato dalla Commissione europea in materia di procedure, stabilendo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire in modo riservato un tempestivo ed imparziale accertamento dei fatti denunciati e demandando ai consiglieri di parità competenze specifiche di assistenza e consulenza dei lavoratori e delle lavoratrici molestati.

Tutta la legislazione comunitaria, infatti, senza rinunciare ad un'ampia definizione legale delle molestie sessuali, inclusiva sia delle molestie ambientali sia di quelle ricattatorie, punta strategicamente a trasferire la regolamentazione relativa al fenomeno delle molestie sul piano negoziale, con l'obbligo da parte del datore di lavoro di sviluppare in azienda apposite campagne di prevenzione concordate con i sindacati e di istituire procedure di denuncia interna, sia informali che formali.

Se ciò a cui si punta è una maturazione della mentalità diffusa, in grado di generare in ogni ambiente di lavoro un clima di reciproco rispetto e considerazione, è evidente infatti la necessità di creare il massimo consenso possibile intorno alle modalità di intervento; occorre sottrarre in ogni modo terreno alle omertà o alle complicità che troppo spesso un malcostume solo culturalmente condiviso basta a generare intorno al comportamento concreto del molestatore.

Il Codice prevede inoltre la figura del consigliere di fiducia, indicato dal lavoratore ed utile per le parti a superare i comprensibili imbarazzi o le resistenze ad affrontare il problema in prima persona; anche la proposta in esame dunque consente di introdurla, su indicazione della contrattazione collettiva.

La scelta infine di individuare nell'ordinamento italiano il Consigliere di Parità per la funzione di assistenza anche formale ai dipendenti molestati, oltre a garantire una più rapida operatività alla legge, sottolinea il ruolo socialmente rilevante esercitato nella manifestazione della molestia dagli atti di natura discriminatoria, che pur essendo motivati dal ricatto sessuale possono non essere sessualmente connotati.

Anche il ruolo di supplenza di necessità esercitato in questi anni dalla giurisprudenza, italiana e non solo, nell'elaborazione dei precetti giuridici e delle relative sanzioni in questa materia, ha evidenziato alcuni importanti elementi da valutare con attenzione.

La curvatura interpretativa di discipline già esistenti ma dettate per altre finalità ed obiettivi (come la lotta alla discriminazione sessuale o ai reati a sfondo sessuale, il risarcimento del danno biologico o morale o le sanzioni disciplinari), se è valsa spesso a dimostrare ai soggetti colpiti il doveroso interesse della comunità, si è spesso infatti dimostrata insufficiente ad assicurare un'adeguata compensazione del danno ed

un intervento realmente efficace sulla situazione specifica.

Ciò si spiega essenzialmente con la natura particolare sia delle illiceità a sfondo sessuale sia del rapporto di lavoro, che implica una reciprocità di rispetto e di fiducia spesso irrimediabilmente compromessa nei casi di molestia.

Infatti, se da un lato la ricerca da parte dei giudici del lavoro di strumenti di tutela in qualche modo applicabili a questi casi ha dimostrato cose importanti, come la sussistenza del presupposto di giusta causa per i provvedimenti disciplinari o i licenziamenti dei molestatori motivati dal datore di lavoro per violazione dei doveri fondamentali di correttezza, anche in assenza di una specifica previsione contrattuale, dall'altro l'efficacia dei provvedimenti di reintegro, nei casi di discriminazione o licenziamento delle parti lese, si è dimostrata pressoché nulla.

Tornare al proprio lavoro dopo un procedimento giudiziario e per effetto di un provvedimento del giudice si è spesso dimostrato nei casi di molestie intollerabile per le vittime, soprattutto nei casi di forzata e quotidiana convivenza con i molestatori o di scarsa solidarietà da parte dei colleghi.

Ciò ha indotto il legislatore ad estendere la fattispecie di dimissioni per giusta causa, riconoscendo all'articolo 6 della proposta ai lavoratori e alle lavoratrici vittime di molestie sessuali « il diritto di recedere dal contratto di lavoro », oppure « di essere destinati, ove essi stessi ne facciano richiesta, ad altro incarico ». Naturalmente, ove motivate da molestie, tali scelte obbligano il datore di lavoro alla corresponsione di un indennizzo determinato dal giudice, che la proposta prevede di importo compreso tra le sei e le ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione complessiva, in relazione alla gravità del comportamento molesto.

Inoltre, la scelta di mantenere in ambito civilistico le azioni in giudizio, prevedendo specifiche norme risarcitorie e di tutela, risponde all'intenzione di privilegiare su tutto l'efficacia dello strumento legislativo in relazione al fenomeno affrontato.

Quando in giurisprudenza si è tentata la via dell'interpretazione estensiva di fattispecie criminose più o meno contigue al fenomeno delle molestie, dalla violenza sessuale alla molestia o al disturbo alle persone, dagli atti osceni alla violenza privata, dalla minaccia all'ingiuria, il ricorso all'ambito penalistico, astrattamente forte, si è dimostrato per lo più concretamente inadatto a garantire non solo la tempestività necessaria a questo tipo di situazioni ma anche l'effettiva punibilità del reo, generalmente favorito dal regime di prescrizione, dal sistema di impugnazioni e dalle priorità di indagine degli uffici inquirenti, con il risultato di sottrarre ogni valore deterrente alla minaccia della pena.

Lo strumento risarcitorio in sede civile si è dimostrato invece assai più efficace e flessibile, consentendo al giudice una valutazione congiunta dei danni patrimoniali, come la riduzione del livello retributivo o della capacità di produrre reddito, dei danni non patrimoniali, come le situazioni patologiche riconducibili alla molestia, e dei danni biologici, nelle versioni del danno alla salute, del danno esistenziale e del danno alla vita di relazione. Questi ultimi hanno anzi assunto un prevalente ruolo sanzionatorio, con funzione di strumento di coercizione indiretta, pur senza consentire al giudice interventi specifici di natura ripristinatoria e risarcitoria.

Ai limiti di un'azione giudiziaria fin qui condizionata dalla latitanza del legislatore intende dunque porre rimedio l'attuale proposta, non solo riconoscendo al Giudice o al Consigliere di parità il potere di promuovere il tentativo di conciliazione e di condannare il responsabile del comportamento molesto al risarcimento del danno, ma anche introducendo all'articolo 10 la nullità dei provvedimenti di ritorsione adottati entro un anno dal momento della denuncia in danno del lavoratore, come trasferimenti, licenziamenti e simili, in qualunque modo peggiorativi della sua condizione.

È ovvio tuttavia che anche se lo Stato si impegna ad assicurare il suo sostegno a chi desideri agire in giudizio, il legislatore considera maggiormente efficace per la diffu-

sione di buone pratiche sociali la responsabilizzazione dei datori di lavoro e dei sindacati, che possono davvero creare insieme le condizioni dapprima per isolare e combattere e poi per prevenire ed eliminare il fenomeno delle molestie sessuali laddove si produce.

Alla contrattazione collettiva sono dunque rinviate funzioni importanti, come la definizione delle sanzioni per i comportamenti che in base alla legge costituiscono illecito disciplinare.

A questo stesso fine, la legge precisa inoltre gli obblighi del datore di lavoro, che comprendono la definizione congiunta con le organizzazioni sindacali di iniziative formative ed informative di prevenzione, ammesse ai finanziamenti di cui all'articolo 2 della legge n. 125 del 1991, e la previsione di procedure riservate, tempestive ed imparziali di accertamento, in caso di denuncia di molestie.

Essa infine, per intervenire in senso più ampio sull'opinione pubblica nazionale, finanzia campagne di informazione sulle molestie sessuali, predisposte annualmente dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici e dalle commissioni regionali, autorizzando una spesa di cinque miliardi l'anno a partire dal 2001.

È soprattutto a questo impegno congiunto della società civile e dello Stato nel suo ruolo di garante di informazioni corrette sui diritti di ognuno che questa legge si propone di affidare la battaglia contro le molestie sessuali. Perché un fenomeno come questo, purtroppo radicato in un malcostume diffuso, può essere efficacemente contrastato soltanto dalla diffusione di buone pratiche sociali, attraverso l'esercizio quotidiano di forme di cittadinanza attiva.

Quasi tutti noi dividiamo un ambiente di lavoro che periodicamente siamo chiamati a contribuire a regolare. In quel momento, sarà nelle nostre mani la possibilità di isolare i molestatori e di tutelare i molestati, se ve ne sono; ma soprattutto, sarà nelle nostre mani l'occasione di esprimere pubblicamente la nostra riprovazione per le molestie sessuali e di accrescere la percezione sociale di quel genere di comportamenti. I luoghi comuni sono difficili da correggere; occorre avere la forza di crearne di nuovi, e migliori. Obiettivo di questa proposta è dunque anche quello di contribuire a trasformare in luogo comune il diritto dell'altro al rispetto, anche in una relazione che abbia implicazioni sessuali. Soprattutto, mi piacerebbe di dire; perché è questo tipo di relazioni che costituisce il fondamento di ogni società e che di conseguenza meglio di tutte le altre vale ad esprimerne il livello di civiltà.

Sta soprattutto qui il valore e il senso della nostra discussione, dalla quale mi auguro che avrà occasione di uscire, con l'approvazione di questa proposta, un piccolo strumento di civiltà, utile a tutelare un diritto e a diffonderne la consapevolezza sociale.

L'articolato definito dalla Commissione.

L'articolo 1, comma 1, definisce, ai fini della proposta di legge, il concetto di molestia sessuale. Secondo tale definizione costituisce molestia sessuale « ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti ».

La Commissione giustizia ha ritenuto « non sufficientemente determinata » la descrizione, in quanto il richiamo alla ragionevolezza, per quanto sia in astratto condivisibile, introduce in una norma sanzionatoria un elemento « vago », che viola il principio di stretta legalità. In proposito, occorre però rilevare che la proposta di legge in esame non contempla fattispecie penali, per cui ben si accorda con una discrezionalità valutativa dei tribunali, chiamati a giudicare quando un comportamento sia offensivo o intimidatorio nei confronti della persona. Del resto, anche in

materia penale, la valutazione della maggiore o minore gravità del fatto è rimessa, volta per volta, alla discrezionalità del giudice di merito.

Anche in campo penale, con la nuova disciplina introdotta con la legge 15 febbraio 1996, n. 66, l'illiceità dei comportamenti deve essere valutata alla stregua del rispetto dovuto alla persona umana e della loro attitudine ad offendere la libertà di determinazione della sfera sessuale. L'illiceità prescinde dall'impatto nel contesto sociale e culturale in cui i fatti illeciti avvengono, in quanto punto focale è la disponibilità della sfera sessuale da parte della persona, che ne è titolare.

La fattispecie civile è, perciò, da un lato più ampia, in quanto comprende, ad esempio, un comportamento verbale, e dall'altro diversamente qualificata, dovendo l'atto civilmente illecito avere una capacità offensiva o intimidatoria.

Come in giurisprudenza è stato già rilevato, non sono non sono rilevanti, neanche ai fini dei casi di minore gravità, quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove « lo sfondo sessuale » costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta.

Proprio perché ci si affida all'intervento giurisprudenziale, l'articolo 1, comma 2, chiarisce che « assumono particolare rilevanza » le molestie ad opera del datore di lavoro o di soggetti che rivestano incarichi in posizione sovraordinata rispetto al lavoratore che li subisce ove le stesse siano – implicitamente o esplicitamente – accompagnate da minacce o ricatti relativi alla costituzione, allo svolgimento e all'estinzione del rapporto di lavoro.

Il comma 3 aggiunge che le molestie sessuali che influiscono sulle decisioni inerenti alla costituzione, allo svolgimento o all'estinzione del rapporto di lavoro costituiscono comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 4, commi 1 e 2, della legge 10 aprile 1991, n.125, sulle « Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro ». Il citato articolo 4, al comma 1, stabilisce che costituisce discriminazione, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso. Il comma 2 dello stesso articolo 4 definisce, inoltre, la discriminazione indiretta come ogni trattamento pregiudizievole che consegue alla adozione di criteri che rechino svantaggio in modo proporzionale maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa. Dall'accertamento di atti o comportamenti discriminatori, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, può discendere anche la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto (articolo 4, comma 9).

L'articolo 2 definisce l'ambito di applicazione della legge. Al comma 1, si prevede che i comportamenti illeciti che integrano le fattispecie di molestie rilevino in ogni tipo di rapporto di lavoro e riguardano tutte le lavoratrici e i lavoratori.

L'articolo 2, comma 2, esplicita l'estensione della tutela alla fase di trattativa che precede la costituzione del rapporto di lavoro, rafforzando la disposizione contenuta nel comma 2 dell'articolo 1. Viene ribadito e allargato l'orientamento legislativo risalente già alla legge 9 dicembre 1977 n. 903, relativa alla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro, che vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro e si riferisce non solo all'ipotesi di discriminazione attuata nel corso di un rapporto di lavoro già costituito, ma anche all'ipotesi di discriminazione attuata nella fase di assunzione. Anche per la fase di costituzione del rapporto – e quindi anche in caso di mancato perfezionamento dell'assunzione – è possibile per il giudice accertare e liquidare il danno subito dal lavoratore discriminato.

L'articolo 3 dispone la nullità degli atti discriminatori di tutti gli atti o patti che derivino da atto discriminatorio per sesso conseguente alla molestia sessuale e, particolarmente, da ricatti o minacce accompagnati a molestie sessuali. Questo articolo è collegato all'articolo 9, che prevede la nullità dei provvedimenti di ritorsione.

L'articolo 4, comma 1, disciplina gli 'obblighi' dei datori di lavoro, pubblici e privati, in materia di informazione, formazione e prevenzione al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

L'articolo 4, comma 2, riguarda, invece, le procedure di accertamento che devono essere 'tempestivamente e imparzialmente' poste in essere dal datore di lavoro quando sia denunciato un caso di molestia sessuale. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare la riservatezza dei soggetti coinvolti. Il richiamo all'articolo 2087 del codice civile, che impone al datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, comporta, in caso di violazione dell'obbligo, una responsabilità di natura contrattuale del datore di lavoro, in aggiunta alla eventuale responsabilità extracontrattuale derivante dalla violazione di diritti soggettivi primari.

L'articolo 5, comma 1, attribuisce ai consiglieri di parità, già previsti dall'articolo 8 della legge 10n aprile 1991, n. 125, le funzioni di assistenza e consulenza per i dipendenti che abbiano subito molestie sessuali, garantendo la riservatezza degli stessi ove ne facciano richiesta. Le stesse funzioni possono essere svolte, se lo prevede la contrattazione collettiva, alle consigliere e ai consiglieri di fiducia o a figure affini, riprendendo la risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994 che ha invitato gli Stati membri ad adottare « una legislazione adeguata che obblighi il datore di lavoro [...] a designare un consigliere con il compito di combattere i casi di molestie sessuali proteggendo tanto le vittime quanto i testimoni ».

Il comma 2 definisce come azioni positive, anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'articolo 2 della legge 10 aprile 1991, n.125, i progetti che comprendono piani dettagliati di prevenzione, formazione ed informazione sulle molestie sessuali. Il comma 3, prevede poi campagne annuali di informazione sul tema delle molestie sessuali. I commi 4 e 5 recano la copertura finanziaria degli oneri derivanti dall'articolo 5, pari a 5 miliardi.

L'articolo 6 contiene estende il regime delle dimissioni per giusta causa ai casi in cui il lavoratore sia stato oggetto di molestie sessuali. Il lavoratore può anche richiedere di essere destinato ad altro incarico. In entrambi i casi, il datore di lavoro è obbligato alla corresponsione di un indennizzo determinato dal giudice, di importo compreso tra sei e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione complessiva in relazione alla gravità del comportamento molesto.

L'articolo 7 prevede che i comportamenti vietati dalla legge costituiscono illecito disciplinare « secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva ». Si stabilisce, altresì, che la recidiva costituisce motivo di aggravamento delle sanzioni.

L'articolo 8 disciplina le azioni in giudizio prevedendo che, ove non intendano avvalersi delle procedure di conciliazione previste nei contratti collettivi, la persona che abbia subito molestie nel luogo di lavoro, o sia comunque esposta comunque a molestie sessuali, possono promuovere o il tentativo obbligatorio di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 69-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche attraverso la consigliera o il consigliere di parità.

Trovano applicazione l'articolo 413 del codice di procedura civile e l'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903. Quest'ultimo autorizza il tribunale del luogo ove è avvenuto il comportamento denunziato, se ritenga sussistente la violazione, di ordinare all'autore del comportamento denunciato la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. 2. L'efficacia esecutiva di tale decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui è definito il giudizio. Con il provvedimento di cui all'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n.903, il tribunale in fun-

zione di giudice del lavoro condanna altresì il responsabile del comportamento molesto al risarcimento del danno, che può liquidare in forma equitativa. Queste disposizioni si applicano anche ai dipendenti pubblici.

L'articolo 9 stabilisce la presunzione di « discriminatorietà » – fino a prova contraria, di alcuni provvedimenti, assunti entro un anno dalla denuncia di molestie, peggiorativi della posizione del lavoratore. Questi atti vengono definiti « di ritorsione ». La presunzione di « discriminatorietà » vale anche nei confronti dei provvedimenti peggiorativi della posizione dei testimoni che hanno deposto sostenendo le ragioni del denunciante.

Elena Emma CORDONI, *Relatore*.

PARERE DELLA I COMMISSIONE PERMANENTE

(AFFARI COSTITUZIONALI, DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO E INTERNI)

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

a) all'articolo 1, comma 2 si segnala l'opportunità di specificare quali siano le conseguenze giuridiche derivanti dalla particolare rilevanza attribuita alle molestie sessuali individuate allo stesso comma;

b) all'articolo 2, comma 2, si segnala l'opportunità di prevedere espressamente quale sia la specifica tutela accordata in relazione alle molestie sessuali che si verifichino nella fase antecedente alla costituzione del rapporto di lavoro, tenuto conto in particolare che le parti potrebbero anche non procedere alla stipulazione del contratto di lavoro;

c) all'articolo 3 si rileva l'opportunità di chiarire il significato dell'avverbio « particolarmente », tenuto conto che gli effetti della nullità sono i medesimi in tutti i casi in cui essa è prevista dall'ordinamento;

d) all'articolo 6 si segnala l'esigenza di indicare espressamente quale sia il caso nel quale si debba corrispondere l'indennizzo di cui al secondo periodo del medesimo comma, non apparendo chiaro, sulla base della formulazione della norma, se esso trovi applicazione nella ipotesi di recesso o in quella di destinazione ad altro incarico, ovvero in entrambi i casi.

PARERE DELLA II COMMISSIONE PERMANENTE

(GIUSTIZIA)

La Commissione Giustizia,

esaminata la proposta di legge in oggetto,

ritenuto che all'articolo 1 appare non sufficientemente determinata la descrizione della fattispecie di molestia sessuale, nonostante

che, ai sensi dell'articolo 7, la sua commissione costituisca illecito disciplinare, in quanto il richiamo alla ragionevolezza, per quanto sia in astratto condivisibile, introduce in una norma sanzionatoria un elemento « vago », che viola il principio di stretta legalità;

sottolineato che la fattispecie descritta all'articolo 1, comma 2, non ha contenuto precettivo, qualora non sia collegata a fini particolari, quali quelli relativi alla determinazione dell'indennizzo di cui all'articolo 6, o all'applicazione di più rigorose sanzioni disciplinari;

sottolineata l'opportunità di precisare al comma 2 dell'articolo 2 che la tutela ivi prevista si estenda anche al caso in cui le trattative non portino alla costituzione del rapporto di lavoro;

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti condizioni:

1) all'articolo 1 sostituire il comma 1 con il seguente:

« Ai fini della presente legge, costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, quando la persona che lo subisce ha dichiarato o ha diversamente manifestato di ritenere tale atto o comportamento offensivo o tale da pregiudicare oggettivamente la sua dignità nell'ambiente di lavoro »;

2) all'articolo 1, comma 2, dopo le parole: « Assumono particolare rilevanza » inserire le seguenti: « ai fini della determinazione dell'indennizzo di cui all'articolo 6 ed ai fini della determinazione delle sanzioni disciplinari di cui all'articolo 7 »;

e con le seguenti osservazioni:

1) al comma 2 dell'articolo 2 sostituire la parola: « precedente » con la seguente: « relativa »;

2) all'articolo 9 comma 1, sostituire le parole: « che abbia denunciato comportamenti di molestia da parte del datore di lavoro o di » con le seguenti: « che sia stato vittima di comportamenti di molestia che risultino essere stati commessi dal datore di lavoro o da » e sostituire le parole: « momento della denuncia » con le seguenti: « fatto »; all'articolo 9, comma 3, sostituire le parole: « in senso conforme alla denuncia » con le seguenti: « a favore della vittima ».

PARERE DELLA V COMMISSIONE PERMANENTE

(BILANCIO, TESORO E PROGRAMMAZIONE)

PARERE FAVOREVOLE

con la seguente condizione, volta a garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione:

all'articolo 5, il comma 4 sia sostituito dai seguenti:

« 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, per le finalità di cui al presente articolo è autorizzata la spesa di lire 5.000 milioni annue a decorrere dall'anno 2001.

4-*bis*. Agli oneri di cui al comma 1 si provvede:

a) per l'anno 2001 e a decorrere dall'anno 2003, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, della legge 19 luglio 1993, n. 236, come da ultimo incrementata dalla tabella D allegata alla legge 23 dicembre 2000, n. 388;

b) per l'anno 2002, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2001-2003, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno finanziario 2001, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero dell'interno ».

PARERE DELLA XII COMMISSIONE PERMANENTE

(AFFARI SOCIALI)

PARERE FAVOREVOLE

TESTO DELLA PROPOSTA DI LEGGE N. 4817 APPROVATA DAL SENATO DELLA REPUBBLICA	TESTO DELLA COMMISSIONE
ART. 1.	ART. 1.
(Molestie sessuali).	*(Molestie sessuali).*
1. Ai fini della presente legge, costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sè ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.	1. *Identico.*
2. Assumono particolare rilevanza le molestie sessuali che, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed alla estinzione del rapporto di lavoro.	2. *Identico.*
3. Costituiscono comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 4, commi 1 e 2, della legge 10 aprile 1991, n. 125, le molestie che influiscono sulle decisioni inerenti alla costituzione, allo svolgimento o all'estinzione del rapporto di lavoro.	3. Costituiscono comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 4, commi 1 e 2, della legge 10 aprile 1991, n. 125, **e successive modificazioni,** le molestie che influiscono sulle decisioni inerenti alla costituzione, allo svolgimento o all'estinzione del rapporto di lavoro.
ART. 2.	ART. 2.
(Ambito di applicazione).	*(Ambito di applicazione).*
1. I comportamenti illeciti di cui all'articolo 1, comma 1, riguardano tutte le lavoratrici ed i lavoratori appartenenti a tutte le tipologie di rapporti di lavoro.	1. *Identico.*
2. La tutela è altresì estesa alla fase di trattativa precedente alla costituzione del rapporto.	2. La tutela è altresì estesa alla fase di trattativa **relativa** alla costituzione del rapporto.
ART. 3.	ART. 3.
(Nullità di atti discriminatori).	*(Nullità di atti discriminatori).*
1. Tutti gli atti o patti che derivino da atto discriminatorio per sesso conseguente	*Identico.*

alla molestia sessuale e, particolarmente, da ricatti o minacce accompagnati a molestia sessuale, sono nulli.

ART. 4.

(Obblighi del datore di lavoro).

1. Il datore di lavoro, pubblico o privato, che abbia alle proprie dipendenze oltre quindici lavoratori, è tenuto ad adottare, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali, le iniziative necessarie ai fini della formazione, della informazione e della prevenzione relative alle problematiche di cui all'articolo 1.

2. 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.

ART. 5.

(Ulteriori competenze dei consiglieri di parità).

1. I consiglieri di parità, di cui all'articolo 8 della legge 10 aprile 1991, n. 125, **e i centri per la parità e le pari opportunità aziendali, di cui al comma 3 dell'articolo 1 della medesima legge,** svolgono anche funzione di assistenza e consulenza per le lavoratrici ed i lavoratori che subiscano atti di molestia o ricatti sessuali, garantendo la riservatezza ogni volta che gli interessati intendano mantenerla. Tali funzioni dei consiglieri di parità devono essere portate a conoscenza dei lavoratori e delle lavoratrici nelle singole aziende, mediante affissione del presente articolo, in luogo accessibile a tutti, a cura dei datori di lavoro.

2. Ai consiglieri di parità devono essere assegnati mezzi e strumenti necessari, per l'espletamento anche del compito di cui al comma 1, a cura dell'ufficio del lavoro

ART. 4.

(Obblighi del datore di lavoro).

1. I datori di lavoro pubblici e privati 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 dei lavoratori, concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative più opportune di natura informativa e formativa al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

2. *Identico.*

ART. 5.

*(Ulteriori competenze **delle consigliere e** dei consiglieri di parità).*

1. Le consigliere e i consiglieri di parità, di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, **e successive modificazioni,** svolgono anche funzione di assistenza e consulenza per le lavoratrici ed i lavoratori che subiscano **molestie sessuali,** garantendo la riservatezza ogni volta che gli interessati intendano mantenerla. **La contrattazione collettiva può attribuire le funzioni di cui al presente comma alle consigliere e ai consiglieri di fiducia o a figure affini.**

Soppresso.

competente ai sensi dell'articolo 8 della legge 10 aprile 1991, n. 125. Con decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale definisce, nell'ambito delle ordinarie dotazioni di bilancio, gli strumenti ed i mezzi di cui i consiglieri di parità devono essere dotati, sia per i fini della citata legge n. 125 del 1991 sia in relazione alle funzioni di cui alla presente legge, ed impartisce precise direttive circa l'assistenza legale dei consiglieri di parità per tutte le ipotesi in cui essi sono legittimati a stare in giudizio.

3. I datori di lavoro che occupino più di quindici dipendenti portano a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, il nome, il recapito e le competenze del consigliere di parità.

V. articolo 10, comma 1.

V. articolo 10, comma 2.

Soppresso.

2. Costituiscono azioni positive, anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'articolo 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125, **e successive modificazioni,** i progetti che comprendono piani dettagliati di prevenzione, formazione ed informazione nella materia oggetto della presente legge.

3. Apposite campagne di informazione sono predisposte annualmente dal Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici e dalle commissioni regionali, sul tema delle molestie sessuali.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 47, comma 1, lettera *d)*, della legge 17 maggio 1999, n. 144, per le finalità di cui al presente articolo è autorizzata la spesa di lire 5.000 milioni annue a decorrere dall'anno 2001.

5. Agli oneri di cui al comma 1 si provvede:

***a)* per l'anno 2001 e a decorrere dall'anno 2003, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, come da ultimo incrementata dalla tabella D allegata alla legge 23 dicembre 2000, n. 388;**

b) **per l'anno 2002, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2001-2003, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente « Fondo speciale » dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno finanziario 2001, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero dell'interno.**

ART. 6.

(Conseguenze dei comportamenti scorretti).

1. Le promozioni, le migliori qualifiche o i trasferimenti ottenuti con comportamenti scorretti a connotazione sessuale sono annullabili a richiesta della persona danneggiata.

Soppresso.

ART. 7.

(Dimissioni per giusta causa).

1. Qualora gli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 1, siano tenuti direttamente dal datore di lavoro, le lavoratrici o i lavoratori molestati hanno diritto di recedere dal contratto di lavoro per giusta causa. In tal caso il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere, in proporzione alla gravità del comportamento molesto, un'indennità d'importo compreso tra le due e le dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e comunque non superiore, nel contratto di lavoro a tempo determinato, al numero dei mesi mancanti alla cessazione del rapporto.

ART. **6.**

(Dimissioni per giusta causa).

1. I lavoratori e le lavoratrici vittime di molestie sessuali da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici hanno il diritto di recedere dal contratto di lavoro per giusta causa oppure di essere destinati, ove essi stessi ne facciano richiesta, ad altro incarico. In tali casi, il datore di lavoro è obbligato alla corresponsione di un indennizzo determinato dal giudice, di importo compreso tra sei e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione complessiva in relazione alla gravità del comportamento molesto, ferme restando le norme vigenti che disciplinano la risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 8.

(Responsabilità disciplinare).

1. I comportamenti vietati dalla presente legge costituiscono illecito disciplinare, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. La recidiva costituisce sempre motivo di aggravamento delle sanzioni.

ART. **7.**

(Responsabilità disciplinare).

1. *Identico.*

2. Analoga responsabilità si configura nell'ipotesi di denuncia di fatti inesistenti, compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.

ART. 9.

(Azioni in giudizio).

1. La persona che abbia subìto molestie nel luogo di lavoro o sia esposta comunque ai comportamenti di cui all'articolo 1 e non ritenga di avvalersi della procedura di conciliazione prevista dai contratti collettivi, ma intenda agire in giudizio nei confronti dell'autore delle molestie, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, anche attraverso il consigliere di parità, **ove esista, ferma restando l'applicazione, anche alle ipotesi considerate nella presente disciplina, dell'articolo 8, comma 8, della legge 10 aprile 1991, n. 125.** Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile e le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. Con lo stesso provvedimento di cui all'articolo 15, primo comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, il pretore condanna altresì il responsabile del comportamento molesto al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai dipendenti pubblici.

ART. 10.

(Azioni positive e attività d'informazione).

1. Costituiscono azioni positive, anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'articolo 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125, i progetti che comprendono piani dettagliati di prevenzione, formazione ed informazione nella materia oggetto della presente legge, **presentati dai soggetti e con le modalità di cui al medesimo articolo 2 della citata legge n. 125 del 1991.**

Soppresso.

ART. **8.**

(Azioni in giudizio).

1. **La lavoratrice o il lavoratore** che **abbiano** subìto molestie **sessuali** o **siano esposti** comunque ai comportamenti di cui all'articolo 1 e non **ritengano** di avvalersi della procedura di conciliazione prevista dai contratti collettivi, ma **intendano** agire in giudizio nei confronti dell'autore delle molestie, **possono** promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile **o, rispettivamente, dell'articolo 69-*bis* del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni,** anche attraverso **la consigliera o** il consigliere di parità. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile e le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. Con lo stesso provvedimento di cui all'articolo 15, primo comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, **il tribunale in funzione di giudice del lavoro** condanna altresì il responsabile del comportamento molesto al risarcimento del danno, **che può liquidare** in forma equitativa.

3. *Identico.*

V. articolo 5, comma 2.

2. Apposite campagne di informazione sono predisposte annualmente dal Comitato nazionale per l'attuazione dei princìpi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici e dalle commissioni regionali, sul tema delle molestie sessuali.

ART. 11.

(Nullità dei provvedimenti di ritorsione).

1. I provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore dipendente che abbia denunciato comportamenti di molestia da parte del datore di lavoro o di superiori gerarchici, in qualunque modo peggiorativi della sua condizione, quali trasferimenti, licenziamenti e simili, adottati entro un anno dal momento della denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio.

2. È tuttavia consentita la prova contraria ai sensi dell'articolo 2728, secondo comma, del codice civile.

3. Analogo trattamento è riservato ai testimoni che hanno deposto in senso conforme alla denuncia.

ART. 12.

(Assemblee).

1. Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le lavoratrici e i lavoratori, separatamente, hanno diritto a tre ore di assemblea annue, fuori dall'orario di lavoro, per discutere sul tema dei rapporti sui luoghi di lavoro e sui comportamenti molesti per ragioni di sesso nell'ambiente di lavoro, garantendo comunque il diritto alla riservatezza. Le assemblee sono indette con le modalità e si svolgono nelle forme di cui al predetto articolo 20 della citata legge n. 300 del 1970.

V. articolo 5, comma 3.

ART. **9.**

(Nullità dei provvedimenti di ritorsione).

1. I provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore **e della lavoratrice di cui all'articolo 2** che **abbiano** denunciato comportamenti di molestia da parte del datore di lavoro o di superiori gerarchici, in qualunque modo peggiorativi della **loro** condizione, quali trasferimenti, licenziamenti e simili, adottati entro un anno dal momento della denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio.

2. *Identico.*

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano altresì ai provvedimenti adottati nei confronti dei testimoni che hanno deposto in senso conforme alla denuncia.

Soppresso.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

DDL13-4817A
Lire 1000