

gionato su molte delle obiezioni tecniche contenute nei pareri delle Commissioni e vorrei comunicare che sono stati presentati molti emendamenti, sui quali discuteremo anche nella riunione del Comitato dei nove che si terrà domani mattina. Non appartiene al *bon ton* polemizzare con altre Commissioni, né contestare l'operato dell'altro ramo del Parlamento. Il Senato non dispone di un Comitato per la legislazione e debbo dire che rispetto ad alcune obiezioni provenienti, ad esempio, dalla Commissione bilancio, l'altra Camera avrebbe potuto perfezionare il testo normativo.

Per quanto riguarda l'obiezione della Commissione parlamentare per le questioni regionali che ci invita — diciamo così — ad «asciugare» il consiglio di amministrazione previsto all'articolo 7, mi chiedo quale testo normativo essa abbia esaminato: di certo non il nuovo testo normativo. Poiché però abbiamo trasmesso a quella Commissione il testo definitivo, sarebbe stata necessaria, da parte sua, una maggiore attenzione.

Per quanto riguarda il consiglio di amministrazione di cui all'articolo 7 e relativamente ad altre norme contenute nel testo normativo (quelle ad esempio riguardanti i teatri storici) abbiamo compiuto uno sforzo abbastanza significativo per valorizzare l'intervento dello Stato e degli altri livelli istituzionali, percorrendo la strada del decentramento.

Certamente, si tratta di un progetto il cui quadro di riferimento ci veniva dal Senato ed i tempi per lavorare non sono stati sufficienti. Come ho già detto in Commissione, non ho esitazione a riferire in questa sede che se i tempi fossero stati diversi, avendo questo ramo del Parlamento lavorato molto sul provvedimento relativo al teatro ed avendo il Senato lavorato un po' meno sul provvedimento riguardante la musica, forse sarebbe stato possibile arrivare ad una convergenza su alcuni punti e «rimpastare» una nuova legge che recepisce anche quelle altre due tematiche.

Rispetto all'ultima osservazione fatta dal collega Rossetto, sono anch'io convinto

che bisogna prima di tutto approvare una buona legge; in ogni caso, nel progetto di legge in esame vi sono aspetti ancora da completare. Mi riferisco all'ultimo riferimento fatto dal collega Rossetto ad impegni che abbiamo assunto nel settore. Si tratta, dunque, di un aspetto parziale, ma molto importante.

In conclusione, mi auguro che il progetto di legge sia approvato e che vi sia una collaborazione, pur nella dialettica delle posizioni. Mi dispiacerebbe, infatti, che rimanessero in piedi i resti di un passato in qualche modo superato (in quanto per molti comuni sono previste autorizzazioni estensive rispetto alla portata della legge) e che l'articolo 121, comma 1, del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, non potesse essere modificato: in tal senso, l'approvazione della legge è una delle condizioni perché tale scelta possa essere una buona volta compiuta.

PRESIDENTE. Ha facoltà di replicare il sottosegretario di Stato per i beni e le attività culturali.

GIAMPAOLO D'ANDREA, Sottosegretario di Stato per i beni e le attività culturali. Signor Presidente, onorevoli deputati, il Governo ritiene che sia estremamente urgente approvare questo progetto di legge che disciplina l'intervento pubblico a sostegno delle attività musicali.

Desideriamo dare atto alla Commissione cultura della Camera della costruttività dei suoi lavori ed anche della celerità con cui, con il contributo della maggioranza e dell'opposizione, ha concluso la fase referente per inviare all'esame dell'Assemblea il provvedimento in questione.

Per la verità, di tale costruttività e convergenza si era avuta prova anche al Senato, sia pure con un andamento alterno — come è stato peraltro ricordato dall'onorevole Rossetto —, perché dopo un lavoro approfondito della Commissione, sul quale, devo dire, si era manifestata una larga convergenza, vi sono state alcune difficoltà nel passaggio in Assemblea,

superate poi con uno sforzo di buona volontà da parte della Presidenza e dei gruppi parlamentari. Tali difficoltà si sono manifestate anche con qualche intento ostruzionistico, poi neutralizzato: una specie di doccia scozzese, per cui un giorno si dava via libera ed un altro si resisteva all'idea di offrire alla riforma la possibilità di essere approvata. Mi auguro che ciò non accada anche alla Camera, in quest'ultima o in queste ultime settimane di lavoro proficuo che rimangono.

Esprimerei infatti personalmente, oltre che a nome del Governo, un profondo rammarico se questo progetto di legge non arrivasse in porto prima della fine della legislatura, anche perché esso offre una risposta importante ad alcune esigenze di aggiornamento di una normativa sulla musica italiana che già esiste, ma si è occupata sino ad ora prevalentemente della musica lirica e concertistica e soprattutto delle strutture, delle istituzioni e dei soggetti musicali, più che delle attività musicali in quanto tali, mentre il progetto di legge in esame offre una risposta più compiuta a quelle istanze ed anche a quelle della musica contemporanea, riordinando, peraltro, anche alla luce dell'evoluzione del dibattito sul nuovo assetto istituzionale dei poteri di questo nostro paese, le competenze dello Stato, quelle delle regioni e quelle delle province e dei comuni. Devo dire, a tale riguardo, che non condividiamo la critica relativa al centralismo o alla burocratizzazione, che ci pare un po' generica e un po' infondata: generica perché sembra tanto uno slogan, infondata perché è difficile dire che è centralistica l'impostazione di un Centro nazionale per la musica il cui consiglio di amministrazione è composto per due terzi da rappresentanti delle autonomie locali e regionali e per un terzo da rappresentanti designati dal ministro per i beni e le attività culturali. È un po' generica anche perché non tiene conto di un dato fondamentale: infatti, credo che nessuno in questo paese possa sostenere che non esista o non debba esistere una dimensione culturale nazionale da valorizzare a fianco di quella regionale e locale,

laddove si manifesti, e che quindi non esista nel nostro paese un interesse nazionale all'identificazione di alcuni obiettivi generali, che non escludono assolutamente la presenza di azioni di sostegno, sia pure significative, a livello regionale e locale da parte delle regioni e degli altri enti che rappresentano più direttamente tali esigenze.

D'altra parte, appare un po' paradossale che la Commissione per le politiche regionali, chiamata ad esprimere un parere, si sia soffermata solo sugli organi del centro, peraltro anticipando un orientamento già emerso e condiviso nell'ambito della Commissione cultura per quanto riguarda la composizione del consiglio di amministrazione del centro.

A nome del Governo, desidero ribadire che condividiamo la tesi sostenuta dall'onorevole Rossetto: non deve essere infatti approvata una legge purché sia, ma bisogna sforzarsi di approvare una buona legge. Condividiamo così tanto questa affermazione che ci siamo posti in maniera costruttiva di fronte agli emendamenti che la Commissione cultura ha ritenuto di dover proporre e di approvare. A tale proposito desidero ringraziare il relatore per la pazienza e la competenza con le quali si è dedicato alla definizione di alcune questioni, ma vorrei ringraziare, come ho già fatto all'inizio del mio intervento, anche l'opposizione per il costruttivo atteggiamento tenuto.

Non c'è dubbio, comunque, che anche rispetto ai pareri espressi dalle altre Commissioni sia ancora possibile apportare le integrazioni che si ritengono necessarie in merito ad alcune valutazioni che, nel frattempo, possono essere maturate (come ha ricordato l'onorevole Rossetto, si è già fatto molto in tal senso con l'approvazione di alcuni emendamenti che recepiscono in gran parte i rilievi formulati dalle altre Commissioni).

Ritengo che un ulteriore approfondimento ci consenta di portare all'esame dell'Assemblea un provvedimento non « attaccabile », nella speranza di arrivare rapidamente alla sua approvazione, anche per non dare la sensazione — mi rivolgo

all'onorevole Rossetto — che si lavori molto ma a vuoto (ciò vale sia per il Governo sia per le Assemblee parlamentari). Infatti, si lavora sempre molto ma talvolta non si riescono a conseguire alcuni risultati. Non c'è dubbio, infatti, che il Governo avrebbe preferito un iter più celere al Senato della legge concernente il teatro; non c'è dubbio, avendo svolto un lavoro incrociato fra i due rami del Parlamento sui settori sui quali si è deciso di concentrare l'attività di riforma, che avremmo dovuto sforzarci di arrivare ad un raccordo migliore, evitando la duplicazione di discussioni che avrebbero potuto risolversi con un efficace confronto tra i testi. Tuttavia, deve essere detto che dovremmo approvare almeno questo provvedimento sulle attività musicali, come chiedono coloro i quali vivono di musica, coloro i quali animano le attività musicali e anche coloro che godono delle attività musicali.

Si tratta, infatti, di un settore avente grande tradizione nel nostro paese. E sarebbe un peccato non sostenerlo adeguatamente con misure legislative di supporto e aggiornate rispetto alle esigenze manifestate.

Per il resto, il Ministero competente si è sforzato di accompagnare anche con provvedimenti amministrativi lo sviluppo di questo e di altri settori dello spettacolo; mi riferisco ai regolamenti per il teatro, la danza e la musica, e ad altri provvedimenti per gli enti lirici, per il cinema. Tutto ciò ci consegna un risultato — mi consentirà l'onorevole Rossetto di non essere d'accordo sulla sua valutazione politica — che non è quel risultato negativo che è stato evidenziato.

GIUSEPPE ROSSETTO. Zero premi!

GIAMPAOLO D'ANDREA, *Sottosegretario di Stato per i beni e le attività culturali*. Mi auguro si arrivi ad una valutazione complessiva più positiva dell'azione che si è andata svolgendo in questo settore. L'attività compiuta in questo campo è tutta volta alla valorizzazione del patrimonio nazionale nel suo insieme; dunque, è un'attività particolarmente meritoria.

Ciò detto, signor Presidente, onorevoli colleghi, mi auguro che l'iter del provvedimento possa concludersi in questa Camera in maniera rapida e in tempi politicamente certi, tali cioè da rendere possibile la definitiva approvazione da parte del Senato del testo normativo che verrà modificato da questa Camera.

PRESIDENTE. Il seguito del dibattito è rinviato ad altra seduta.

Discussione della proposta di legge: S. 38 — D'iniziativa dei senatori: Smuraglia ed altri: Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro (approvata dal Senato) (4817); e delle abbinare proposte di legge: Cordoni ed altri e Prestigiacomo ed altri (601-5090) (ore 18,17).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca la discussione della proposta di legge, già approvata dal Senato, d'iniziativa dei senatori: Smuraglia ed altri: Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro; e delle abbinare proposte di legge d'iniziativa dei deputati: Cordoni ed altri e Prestigiacomo ed altri.

(Contingentamento tempi discussione generale - A.C. 4817)

PRESIDENTE. Comunico che il tempo riservato alla discussione generale è così ripartito:

relatore: 20 minuti;

Governo: 20 minuti;

richiami al regolamento: 10 minuti;

interventi a titolo personale: 1 ora (con il limite massimo di 15 minuti per il complesso degli interventi di ciascun deputato).

Il tempo a disposizione dei gruppi, pari a 4 ore e 15 minuti, è ripartito nel modo seguente:

Democratici di sinistra-l'Ulivo: 35 minuti;

Forza Italia: 34 minuti;

Alleanza nazionale: 33 minuti;

Popolari e democratici-l'Ulivo: 32 minuti;

Lega nord Padania: 31 minuti;

UDEUR: 30 minuti;

Comunista: 30 minuti;

i Democratici-l'Ulivo: 30 minuti.

Il tempo a disposizione del gruppo misto, pari a 50 minuti, è ripartito tra le componenti politiche costituite al suo interno nel modo seguente:

Rifondazione comunista-progressisti: 10 minuti; Verdi: 9 minuti; CCD: 8 minuti; Socialisti democratici italiani: 6 minuti; Rinnovamento italiano: 4 minuti; CDU: 4 minuti; Minoranze linguistiche: 4 minuti; Federalisti liberaldemocratici repubblicani: 3 minuti; Patto Segni-riformatori liberaldemocratici: 2 minuti.

***(Discussione sulle linee generali
- A.C. 4817)***

PRESIDENTE. Dichiaro aperta la discussione sulle linee generali.

Ha facoltà di parlare il relatore, onorevole Cordoni.

ELENA EMMA CORDONI, *Relatore*. Signor Presidente, onorevoli colleghi, 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.

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 che ha 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.

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 per le quali la situazione di lavoro in cui 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 coerenza 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.

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 dilleggio 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.

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.

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 nel 1992 una raccomandazione agli Stati membri ed un codice di comportamento, entrambi volti a combattere le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Sia il Parlamento che la Commissione europea hanno poi fatto seguire a queste importanti affermazioni di principio numerosi atti concreti: il Parlamento ha approvato nel 1994 una risoluzione a favore della designazione nelle imprese di un consigliere; la Commissione ha promosso due consultazioni con le parti sociali ed ha censurato nei suoi rapporti il comportamento degli Stati parzialmente o totalmente inadempienti nei confronti delle indicazioni della raccomandazione del 1992. Quest'ultima chiedeva agli Stati membri soprattutto di 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.

Quella 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; in molti contratti sono state inserite clausole 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 un 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 inteso ridurre a questione privata di poca o nessuna importanza, senza cogliere la profonda civiltà dell'invito europeo a condividere e diffondere buone pratiche sociali.

Eppure, tutte le ricerche più autorevoli hanno evidenziato in modo diffuso dati allarmanti. Anche nel nostro paese il fenomeno delle molestie sessuali è assai diffuso. Una prima indagine fu svolta nel 1989 a Roma, nell'area di lavoro sita in viale Trastevere: a seguito di essa si segnalò immediatamente che un 35 per cento di donne erano state molestate o erano testimoni di molestie. Poiché le ricerche successive svolte nelle fabbriche, negli uffici, nelle università non facevano che confermare la rilevanza statistica del problema, anche le organizzazioni sindacali del nostro paese hanno iniziato una serie strategica di interventi in sede di contrattazione nazionale; si sono cominciati a vedere i primi risultati nei contratti dei metalmeccanici, del settore calzaturiero, delle assicurazioni, della sanità e via dicendo.

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'onere e l'onore della ribalta nazionale; molti di voi ricorderanno — oppure possiamo dire ricordiamo — 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 ed i lazzi dei troppi commentatori improvvisati, che si rifiutavano di vedere nel fenomeno altro che un'occasione per spargere a piene mani le più viete considerazioni. Anche oggi non è raro, purtroppo, di fronte alla rinnovata attenzione sul tema suscitata dall'esame di questa proposta di legge o da alcune sentenze della Corte di cassazione, ritrovare qua e là quella stessa superficiale grossolanità di analisi dei costumi.

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

Le dimensioni di un rapporto seduttivo (gioco, ambivalenza, allusione, sorpresa) hanno bisogno di muoversi nello spazio di una relazione a due; tuttavia, se una delle due 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 lo spazio dovuto al rispetto per la libertà della scelta altrui.

Più in profondità, dietro molte delle battute su molestatore e molestato, 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.

Nella mia relazione scelgo di soffermarmi particolarmente sulla definizione

di molestia sessuale, che è il punto e l'oggetto della discussione e del confronto culturale e giuridico. 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 innanzitutto 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 di 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 fonda-

mento 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 realmente efficaci di tutela del lavoratore e della lavoratrice molestati.

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.

Anche il ruolo di supplenza di necessità esercitato in questi anni dalla giurisprudenza, italiana e non solo, nell'elaborazione dei precedenti 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 applicabile 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, 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 o 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, con l'articolo 6, ad introdurre la fattispecie di dimissioni per giusta causa, riconoscendo 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.

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.

Concludo qui questa mia relazione, anche se non ho terminato, preannunciando che consegnerò il testo scritto di considerazioni integrative al mio intervento, ove la Presidenza lo consenta.

Vorrei soltanto sottolineare un punto ancora, cioè che questa legge ha avuto nella Commissione lavoro un confronto con tutte le forze politiche ed ha ricevuto un contributo da parte di tutti. Il testo che noi oggi esaminiamo in molte parti è stato cambiato con il contributo di tutte le forze politiche. Credo vi sia una volontà comune di dotare il nostro paese di un provvedimento che ci aiuti anche a superare le sentenze che di volta in volta siamo obbligati ad ascoltare e che ci fanno ribellare per la loro inconsistenza e per la loro inadeguatezza.

Con la definizione giuridica delle molestie sessuali credo che noi contribuiamo al superamento anche di queste vicende giudiziarie. L'approvazione di questa legge, costruita lungo un percorso unitario, sarà contributo di civiltà ai rapporti di lavoro.

Chiedo infine alla Presidenza l'autorizzazione alla pubblicazione in calce al

resoconto stenografico della seduta odierna di considerazioni integrative al mio intervento.

PRESIDENTE. La Presidenza lo consente.

Ha facoltà di parlare il rappresentate del Governo.

ORNELLA PILONI, Sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale. Il Governo si riserva di intervenire in sede di replica.

PRESIDENTE. La prima iscritta a parlare è l'onorevole Prestigiacomo. Ne ha facoltà.

STEFANIA PRESTIGIACOMO. Per molti mesi la Commissione lavoro della Camera dei deputati ha lavorato al testo pervenutoci dal Senato sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Si è tenuta una discussione molto seria e molto attenta a cogliere una duplice esigenza. La prima è quella di colmare in fretta una lacuna nel nostro ordinamento che oggi non prevede il reato di molestia sessuale sui luoghi di lavoro e che quindi lo fa rientrare nella fattispecie degli atti di libidine di cui alla legge contro la violenza sessuale e quindi punibile penalmente; la seconda è quella di contribuire attraverso azioni positive al miglioramento delle relazioni tra i sessi nei luoghi di lavoro. La questione, come è stato ricordato dalla relatrice, è stata recentemente riproposta all'attenzione dell'opinione pubblica dalla discussa e ormai famosa sentenza della Corte di cassazione sulla « pacca » subita da una dipendente in un ufficio, caso certamente increscioso, mortificante per chi lo ha subito, ma che ha evidenziato la inadeguatezza dello strumento esistente che configura la cosiddetta pacca come reato penalmente perseguibile e che prevede pene assolutamente sproporzionate.

La legge sulla violenza sessuale, che ha rappresentato un traguardo di civiltà per il nostro Parlamento e per il nostro sistema giuridico, rappresenta infatti un filtro dalle maglie troppo rigide per in-

tervenire su un territorio spesso sfuggente; anche per questo spesso il timore di avviare un'azione penale da parte della vittima delle molestie può finire per rappresentare un deterrente alla denuncia. Opportunamente quindi si è scelto di attestarsi in ambito civilistico, ferma restando, ovviamente, la tutela penale per i casi che trascinano dalle molestie e configurano la violenza sessuale.

Su questo tema anche l'Europa è intervenuta con una raccomandazione nel 1991, invitando gli Stati membri dell'Unione ad inserire nel proprio ordinamento il principio dell'inammissibilità di qualsiasi comportamento a connotazione sessuale, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro.

Il testo al nostro esame, ulteriormente emendabile, nelle sue linee generali affronta il problema in maniera corretta, anche grazie alle modifiche approvate in Commissione al testo licenziato dal Senato. Mi rendo conto che può essere problematico intervenire con una legge su un territorio come questo, in cui le differenze tra la galanteria, magari insistente e fastidiosa, e le molestie possono essere sottili e legate a fatti personali, a condizioni specifiche che è difficile valutare con il metro della oggettività. D'altro canto, credo non sia intenzione di alcuno ingessare o appesantire i rapporti personali sui luoghi di lavoro, che dovrebbero essere, possibilmente, sereni e cordiali.

Esiste però l'esigenza forte di sanzionare i molti, troppi comportamenti che, sottilmente o grossolanamente, implicano il ricatto sessuale nelle attività lavorative. Comportamenti che sono particolarmente gravi nei casi in cui la vittima sia sottoposta gerarchicamente e quindi in una posizione di subalternità psicologica ed economica. Credo siano troppe le donne, percentualmente le principali vittime, e in generale le persone che oggi subiscono in silenzio le sgradevoli attenzioni di colleghi, capiufficio, datori di lavoro perché di quel lavoro hanno bisogno, perché a quell'avanzamento di carriera credono di aver diritto. Costoro subiscono perché il fasti-

dio è difficile da dimostrare e il più delle volte si tratta di episodi in cui vi sarebbe la loro parola contro quella del molestatore. Credo che a queste donne, a queste persone occorra dare uno strumento moderno ed efficace per tutelare la loro dignità, la loro vita e la loro serenità di lavoro.

Condivido quindi pienamente l'esigenza di approvare la proposta di legge in esame, che peraltro riprende il senso e il contenuto dell'abbinata proposta di legge del gruppo di Forza Italia.

Dopo questa premessa, forse scontata ma necessaria, devo dire che il testo pervenuto dal Senato andava modificato, come opportunamente ha fatto la Commissione lavoro. Mi riservo di trattare, in sede di discussione dell'articolato, delle singole opportunità di miglioramento del complesso della proposta di legge e sulle quali ritengo si possa proficuamente lavorare per conseguire il migliore risultato normativo. Resta però fondata una preoccupazione, che ho espresso anche nelle altre occasioni in cui si dibatteva di strumenti di tutela dei soggetti deboli nei posti di lavoro.

Continuiamo a caricare i datori di lavoro e le imprese di costi, anche solo organizzativi (ma in questo caso anche diretti, come dimostra l'articolo 6), per la difesa dei più deboli. Mi rendo perfettamente conto che il valore che una normativa come quella in esame intende tutelare è un valore alto e che il sistema lavoro deve ripartirne i costi in tutte le sue componenti. Ma, proprio per questo, occorre avere l'intelligenza di produrre un testo che sia visto con favore nei luoghi di lavoro, che sia uno strumento snello, capace di risolvere problemi e situazioni difficili e delicate che possono venirsi a creare nell'ambiente di lavoro. Commetteremmo un errore se licenziassimo una legge che le imprese vedono con preoccupazione per gli oneri che essa può implicare.

Vi è poi una questione testuale e direi retorica, legata alla forma del testo, che mi pare sovente ridondante, infarcito di ripetizioni superflue, che alla fine lo

appesantiscono. Mi riferisco, ad esempio, all'articolo 1, in cui si richiede che il comportamento molesto sia percepibile secondo ragionevolezza come recante offesa alla persona che lo subisce. So bene che sulla questione della ragionevolezza ci sono precedenti, ma considero inutile questo inciso, perché è scontato che tutti i comportamenti di cui si occupa la legge vanno valutati secondo ragionevolezza. Temo invece che attraverso questo inciso possano passare valutazioni difformi e divergenti, anche perché si affida la definizione di un comportamento ad una valutazione che resta discrezionale, quella della ragionevolezza, e di difficile perimetrabilità. Un inciso, questo, che potrebbe e dovrebbe a mio avviso essere eliminato e la cui mancanza non pregiudicherebbe né modificherebbe in alcun modo il senso della norma.

Non condivido, poi, l'insistente ripetizione, ad ogni articolo e ad ogni comma, della distinzione tra lavoratrici e lavoratori, un metodo che, all'articolo 5, arriva persino a far parlare delle consigliere e dei consiglieri di parità.

È noto a tutti che a subire le violenze sessuali sono in maggioranza le donne e che, quindi, alla tutela di queste ultime le norme sono prevalentemente dirette, ma noi stiamo legiferando per tutti i cittadini. Noi donne stiamo combattendo per eliminare le distinzioni sui luoghi di lavoro; se parliamo di lavoratori, ovviamente intendiamo sempre e comunque lavoratori di entrambi i sessi. Il ribadire ad ogni paragrafo la differenza, quasi che lavoratrici e lavoratori fossero portatori di interessi e di esigenze diversi rispetto al problema, mi sembra inopportuno e sottilmente discriminante.

Credo che un ultimo riferimento debba essere fatto all'attenzione che dovremmo porre nell'evitare che il provvedimento possa essere usato per finalità diverse da quelle che lo stanno dettando. Mi riferisco alla possibilità di denunce false e strumentali a esigenze diverse, come togliere di mezzo un concorrente scomodo per una promozione, o soltanto per seguire una vendetta privata. Negli Stati Uniti,

dove il tema delle molestie sessuali è particolarmente sentito, esiste una vasta sensibilità all'uso distorto degli strumenti esistenti contro le molestie. Credo che l'energia ed il rigore che il provvedimento in esame vuole attuare contro i molestatori debbano essere attuati parimenti contro chi voglia fare un uso strumentale e privato della normativa. Ma su questo fronte credo esista una larga convergenza fra tutti, come auspico che analoga convergenza si trovi sull'esigenza di migliorare il testo in esame e di approvarlo sollecitamente, stabilendo un altro punto fermo per una società più attenta alle esigenze dei più deboli, più democratica e più uguale.

PRESIDENTE. È iscritto a parlare l'onorevole Covre. Ne ha facoltà.

GIUSEPPE COVRE. Signor Presidente, desidero precisare che, a causa di un disguido, non ero iscritto a parlare, quindi la ringrazio per la sua disponibilità che mi consente di fare questo intervento doverosamente breve.

L'argomento è assolutamente importante e rientra fra quelli che definirei di alto valore civico; è una materia che va opportunamente ed intelligentemente normata perché contribuisce a distinguere un popolo civile da un popolo che civile non è. Con il provvedimento in esame si intende sanzionare adeguatamente alcuni comportamenti scorretti — per il momento li definisco così — che in un civile ambiente di lavoro non possono e non devono essere tollerati in alcun modo.

Senza voler ricostruire, in questa sede, la storia dei comportamenti umani dal punto di vista storico-sociologico, vorrei comunque fare un piccolo *excursus* basandomi su esperienze che ho ascoltato. Fino a qualche anno fa, e purtroppo in alcune realtà ancora oggi non solo nel nostro paese, accadevano fatti che sono riportati in varie letterature, nonché in materiale cinematografico — neppure tanto romanzati — che hanno visto coinvolte quasi sempre le donne lavoratrici e quasi mai uomini lavoratori. Anni fa,

spesso, venivano esercitate vere e proprie violenze fisiche più che molestie sessuali ed erano estremamente ingiuste e umilianti. Fino a qualche decennio fa, molte giovani donne dovevano lasciare la famiglia per trasferirsi in città lontane in case padronali; erano lavoratrici domestiche — non venivano ancora chiamate colf — e spesso non erano retribuite o veniva loro dato solo il vitto e l'alloggio. Spesso queste giovani donne dovevano subire non solo volgari e umilianti apprezzamenti, ma vere e proprie molestie o violenze sessuali da parte dei padroni di casa e spesso anche dei loro maleducati rampolli. Poiché al peggio non c'era e non c'è limite, come si sa, quasi mai le giovani domestiche trovavano la solidarietà della padrona di casa. A volte questa signora, si fa per dire, arrivava al punto di provare vanto e orgoglio per certe *performance* dei galli domestici.

Le donne, con il tempo, hanno trovato occupazione nelle fabbriche, ma non vivevano certamente in situazioni migliori rispetto a quella poc'anzi descritta: anche la fabbrica era un pessimo laboratorio di sopraffazioni e, spesso, di molestie sessuali, ma anche di ricatti economici e quant'altro. Nei primi anni sessanta, grazie ad un processo di industrializzazione diffuso, per merito di tante lotte sindacali, le fabbriche, i laboratori artigianali e gli studi professionali hanno sicuramente aiutato la donna nel processo di emancipazione e di riscatto sociale. Ritengo che niente e nessuno sia stato di aiuto alla donna lavoratrice più della busta paga a fine mese. Anche questo è servito molto al raggiungimento dell'indipendenza economica: è chiaro che ci sono voluti anni di lotte sindacali e scioperi. Questa è stata la mia premessa, sia pure sintetica.

Tornando all'argomento oggi in discussione e focalizzando l'aspetto del problema riguardante le molestie sessuali sui luoghi di lavoro, voglio ribadire che purtroppo questo problema riguarda e coinvolge prevalentemente la donna lavoratrice.

Per capire il fenomeno può essere opportuno un rapido giro d'orizzonte. Gli

ambienti di lavoro, nella nostra realtà di paese sviluppato, sono ovviamente sempre più promiscui: ne consegue che sempre di più donne e uomini si incontrano e si frequentano sul posto di lavoro. Il tempo che una persona occupata trascorre sul proprio posto di lavoro è quantitativamente superiore al tempo medio che la stessa persona trascorre in famiglia con il proprio o la propria partner.

Queste frequentazioni prolungate in ambito lavorativo favoriscono in molti casi l'instaurazione di rapporti interpersonali cordiali, confidenziali ed amichevoli, il che è positivo. Tali rapporti spesso si sviluppano in misura e modalità normali e condivise; altre volte possono far insorgere false o immaginifiche interpretazioni o aspettative. Quest'ultimo aspetto degenerativo può far scattare comportamenti libertini non ammessi e non accettabili: mi riferisco appunto alle molestie sessuali. Vi sono poi casi più gravi in cui le molestie sessuali sul posto di lavoro partono dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico.

È evidente che è necessario combattere le logiche perverse che producono questi comportamenti, prevedendo strumenti legislativi atti a prevenirli e, laddove essi non prevenivano, idonei a reprimerli.

Ciò premesso, pur apprezzando e sottolineando la necessità di disporre di una legge che tuteli e garantisca i soggetti deboli contro le molestie sul posto di lavoro, siamo costretti a denunciare il fatto che, secondo il punto di vista della Lega nord, questa legge è fatta male, è insufficiente e spiego perché.

All'articolo 4 prevediamo una figura nuova sul posto di lavoro: la presenza del garante contro gli abusi. Questa nuova figura di garante — si tratta di uno o più soggetti, a seconda delle dimensioni dell'azienda — può essere eletta dai lavoratori a maggioranza. Niente a che fare con il sindacato e con i rappresentanti sindacali; si tratta di una figura specifica per questo compito importante: controllare ed osservare se si verificano determinati fatti. Questa persona può essere eletta allorché arrivano le prime denunce di

comportamenti anomali da parte di colleghi, responsabili, dirigenti o titolari. Il garante deve avere ampie e discrezionali facoltà di verificare e controllare e può essere anche chiamato a testimoniare in sede giudiziaria.

Sempre all'articolo 4 prevediamo l'obbligo per i datori di lavoro, sentito il garante, di fornire o installare adeguate apparecchiature o strumenti richiesti dal dipendente molestato. Può richiedere anche l'installazione di una telecamera a circuito chiuso — perché no? — oppure l'acquisto di una radiolina portatile per poter registrare eventuali molestie: se lo richiede la persona molestata, non vedo perché non prevederlo.

Vi è un emendamento, che esamineremo nel corso del seguito della discussione, che prevede di introdurre la parola « anche » là dove si dà la possibilità — e non si prevede l'obbligo — di un accordo con le organizzazioni sindacali, nel caso queste ultime esistano — per cui la parola « anche » è necessaria —, poiché in molti piccoli laboratori o studi professionali le organizzazioni sindacali non esistono e pertanto è inutile prevederne il coinvolgimento.

Sempre all'articolo 4 presenteremo un emendamento perché, nel caso in cui gli accertamenti sul molestatore diano esito positivo — si accerti, cioè, il fatto —, occorre dare al datore di lavoro la possibilità di licenziare il molestatore. Se il datore di lavoro non ha la possibilità di licenziarlo, è inutile fare le leggi perché il molestatore può continuare nella sua azione. Inoltre, bisognerebbe prevedere il licenziamento senza l'obbligo del preavviso.

Per quanto riguarda l'articolo 5, abbiamo alcune perplessità perché l'istituto dei consiglieri di parità non funziona, mentre l'articolo 6 dal nostro punto di vista va sostanzialmente modificato. Concordiamo sull'obbligo di indennizzare la dipendente o il dipendente ma proponiamo di aumentare l'indennità da un minimo di sei ad un massimo di trentasei mensilità. Bisognerebbe però prevedere (presenterò un emendamento in propo-

sito) la possibilità di licenziare in tronco il superiore gerarchico che si sia reso colpevole di molestie sessuali accertate nei confronti di un subalterno. L'indennizzo alla persona molestata deve essere recuperato attraverso una trattenuta sul TFR del superiore gerarchico che viene licenziato ma non è giusto che l'azienda sia costretta a pagare una penale per indennizzare un proprio dipendente di fatti imputabili ad una singola persona. Bisogna salvaguardare il principio fondamentale per cui ciascuno è personalmente responsabile dei propri comportamenti. Lo ripeto, non è giusto che il datore di lavoro paghi per un comportamento scorretto di un suo dipendente nei confronti di un altro dipendente. Questo è il principio fondamentale della responsabilità oggettiva! Qui non ci troviamo di fronte a scolaretti da controllare ma a dipendenti assunti e pagati, ciascuno con le proprie responsabilità all'interno di un'azienda o di un ufficio. Se si comportano male, non capisco perché spetti all'azienda pagare i danni alla persona molestata. È una mostruosità giuridica — lo dico da imprenditore, non da giurista — ma queste cose davvero non le capisco. Che questo testo sia stato approvato dal Senato senza che nessuno si sia accorto di questa astrusità è davvero un assurdo di cui chiedo spiegazioni, a meno che il mio emendamento non venga approvato.

Sempre in riferimento all'articolo 6, nel caso in cui la persona che denuncia la molestia si sia inventata tutto, non è giusto che non subisca alcuna conseguenza. Sappiamo che possono verificarsi casi di calunnia e quindi la persona che si comporta in questo modo deve essere licenziata. Perché dobbiamo avere paura di licenziare i malandrini, se ci sono, o le persone che si rendono colpevoli di reati? Nel caso in cui il dipendente o la dipendente si sia inventata tutto diffamando o calunniando, bisogna prevedere la possibilità di licenziare e di trattenere il 50 per cento del suo TFR destinando la cifra ad un fondo di indennizzo aziendale gestito in collaborazione con il sindacato per favorire chi realmente è vittima di *mob-*

bing o di molestie sul posto di lavoro. Va ricordato che il datore di lavoro non è sempre un soggetto privato ma anche un ente pubblico. Voglio fare un caso che mi riguarda da vicino poiché sono anche sindaco. Se un mio collaboratore (che è, all'interno dell'amministrazione, un superiore gerarchico) molestasse una sua collega, chi dovrà indennizzarla? Il sindaco? L'amministrazione comunale? Il rappresentante di servizio?

ELENA EMMA CORDONI, *Relatore*. Sarà il datore di lavoro!

GIUSEPPE COVRE. E chi è il datore di lavoro, nel caso di un comune, di una provincia o di una ASL? È una domanda interessante. Per quanto riguarda il decreto legislativo del 1994, il datore di lavoro è il responsabile della sicurezza, ma in altri casi potrebbe essere addirittura il sindaco o il presidente della provincia o il direttore generale. Vedo che vi è molta confusione: sono disponibile a discuterne e vedremo nel prosieguo.

PRESIDENTE. Non vi sono altri iscritti a parlare e pertanto dichiaro chiusa la discussione sulle linee generali.

***(Repliche del relatore e del Governo
— A.C. 4817)***

PRESIDENTE. Ha facoltà di replicare il relatore.

ELENA EMMA CORDONI, *Relatore*. Signor Presidente, vorrei replicare a due questioni sollevate nell'ultimo intervento e ad una questione sollevata dall'onorevole Prestigiacomo. Vorrei, innanzitutto, invitare il collega Covre a rileggere il testo del provvedimento, in quanto l'articolo 4 non prevede la figura del garante; poiché mi era sembrato che l'onorevole Covre avesse costruito il suo intervento chiedendosi le ragioni di tale figura, vorrei tranquillizzarlo al riguardo.

Per quanto riguarda l'articolo 6 e la previsione del pagamento di un inden-

nizzo da parte del datore di lavoro per la responsabilità attribuibile ad un superiore gerarchico, vorrei fare la seguente precisazione. Il collega Covre ha ragione quando si chiede per quale motivo dovrebbe pagare il datore di lavoro, quando vi è un direttore del personale che è responsabile, ma vorrei tranquillizzarlo: infatti, tale ipotesi è già prevista nel codice civile. Quando un dirigente compie atti illeciti, è prevista l'azione risarcitoria da parte del datore di lavoro nei suoi confronti. Sebbene non sia stato richiamato nel provvedimento in esame, si tratta di un principio generale. Tale discorso è riferibile, altresì, all'esempio di un'amministrazione pubblica: se il responsabile del personale compie un'azione illecita, il datore di lavoro (ad esempio, il comune) dovrà certamente risarcire il lavoratore, ma potrà poi rivalersi sul dirigente o comunque sulla figura che ha una responsabilità ben definita nel codice civile. In tal senso, possiamo stare tranquilli.

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE
PIERLUIGI PETRINI (ore 18,55)

ELENA EMMA CORDONI, *Relatore*. Inoltre, l'onorevole Covre ci invita ad esplicitare nel testo la sanzione del licenziamento di fronte a determinati comportamenti. Poiché la norma è costruita da un punto di vista del diritto del lavoro, abbiamo preferito che si rinviasse alle commissioni di disciplina e a quanto previsto dai contratti. Oggi, infatti, molti contratti di lavoro prevedono sanzioni che vengono definite nei rapporti di lavoro medesimi: saranno le commissioni di disciplina a valutare se i comportamenti dei dipendenti siano tali da comportare anche il licenziamento. Non dico che non si possa prefigurare anche un'ipotesi del genere, di fronte a situazioni particolarmente gravi, ma rimaniamo comunque all'interno delle previsioni contenute nei contratti di lavoro e delle discipline previste anche per altri comportamenti: pensiamo, ad esempio, alle sanzioni nei con-

fronti del dipendente di banca che si sia appropriato del denaro in essa depositato. In tal caso, si va ovviamente in tribunale, ma vi sono anche le decisioni delle commissioni di disciplina che stabiliscono sanzioni leggere o pesanti, a seconda della gravità dei comportamenti.

Per quanto riguarda la questione sollevata dall'onorevole Prestigiaco, sicuramente discuteremo al riguardo, in quanto anche la Commissione giustizia — sebbene con proposte diverse — ha affrontato tale argomento. In ogni caso, rispetto alla proposta dell'onorevole Prestigiaco di sopprimere dall'articolo 1 le parole «secondo ragionevolezza», vorrei fare la seguente precisazione. Poiché, relativamente alla definizione di molestia sessuale, puntiamo sulla sgradevolezza dell'atto e poniamo al centro della norma la desiderabilità (o indesiderabilità) da parte del soggetto che la subisce, è chiaro che vi sarà sempre un elemento di discrezionalità, che il giudice può e deve valutare. Le parole «secondo ragionevolezza» sono necessarie per tutelare colui che viene denunciato: potrebbe accadere che ci si trovi di fronte ad una persona che abbia una ipersensibilità o uno squilibrio tale da considerare determinati comportamenti esagerati oltre misura. È chiaro che tale principio diventa discrezionale, ma tutta la materia, in un certo senso, rimane alla valutazione del giudice: ciò è necessario a garanzia di colui che viene denunciato per atti di molestia. Si tratta, come potrebbero dire alcuni giuristi, di una norma garantista, per tutelare chi ritiene di non aver commesso un reato o che si trovi di fronte ad una persona particolarmente sensibile. La ragione per cui si sono introdotte nel testo le parole «secondo ragionevolezza» è dunque quella di assicurare un equilibrio nelle garanzie anche per chi viene sottoposto all'accusa.

PRESIDENTE. Ha facoltà di replicare il sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale.

ORNELLA PILONI, *Sottosegretario di Stato per il lavoro e la previdenza sociale*.

Signor Presidente, il Governo ha guardato e guarda con grande interesse all'approvazione di questa proposta di legge in materia di molestie sessuali nei luoghi di lavoro ed esprime l'auspicio che, ancorché in questa parte finale della legislatura, le Camere possano utilmente varare questa normativa.

È stato già detto come ci troviamo in ritardo, da più punti di vista, anche in relazione ad altri paesi, e come sia utile ed urgente che l'Italia si doti di una legge in questa materia.

Le questioni che sono state ricordate nel corso del dibattito (l'esigenza della definizione del reato, la scelta dell'ambito civilistico, nonché quella, che reputo importantissima, di agire nell'ambito del diritto del lavoro) mi sembra siano elementi condivisi da più parti all'interno dell'Assemblea, così come è avvenuto in Commissione. Quest'ultima ha sicuramente compiuto un lavoro molto importante nell'ottica di precisare meglio i contenuti del testo rispetto al lavoro precedentemente compiuto dal Senato, anche in considerazione dell'esigenza di aggiornare alcuni articoli in relazione a nuove norme nel frattempo approvate.

Si è affermato che alcuni punti necessitano di ulteriore discussione e di modifica: certo, nell'esame degli articoli valuteremo ogni singola questione, ma al momento mi preme prendere atto che in quest'aula, come è avvenuto in Commissione, è emersa una volontà comune di approvare questa legge e si sono manifestate posizioni convergenti rispetto al suo contenuto.

Voglio dire all'onorevole Covre, in relazione all'importante questione del licenziamento, da lui posta, che, come del resto ha già accennato la relatrice, nello statuto dei lavoratori i provvedimenti disciplinari — a cui si fa riferimento nel provvedimento — si distinguono in cinque fattispecie: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione e licenziamento. Ovviamente, nell'ambito dei singoli contratti — ma anche in assenza di uno specifico riferimento nei contratti — l'applicazione dei diversi provvedimenti va

graduata rispetto alla gravità del fatto commesso. Con ciò voglio dire che non si esclude assolutamente che in caso di un fatto grave si possa applicare anche il licenziamento.

Detto questo, desidero esprimere l'auspicio, proprio per le convergenze emerse in Commissione e per i principi manifestati in quest'aula, che si possa passare in tempi brevi alla discussione ed approvazione dell'articolato con la disponibilità a discutere più dettagliatamente nel merito singoli aspetti di possibile arricchimento e modifica.

PRESIDENTE. Il seguito del dibattito è rinviato ad altra seduta.

Proposta di deferimento in sede redigente di proposte di legge.

PRESIDENTE. Comunico che sarà iscritto all'ordine del giorno della seduta di domani il deferimento, in sede redigente, delle seguenti proposte di legge, per le quali la XII Commissione permanente (Affari sociali), cui erano state assegnate in sede referente, ha chiesto, con le prescritte condizioni, il trasferimento in sede redigente, che propongo alla Camera a norma del comma 2 dell'articolo 96 del regolamento:

GALLETTI ed altri: « Disciplina delle terapie non convenzionali e l'istituzione dei registri degli operatori delle medicine non convenzionali » (3891); BUFFO ed altri: « Legge quadro sulle medicine non convenzionali » (5486); ACIERNO e DI NARDO: « Disciplina della fitoterapia » (5935); PETRELLA: « Riconoscimento e regolamentazione della medicina omeopatica, dell'agopuntura e della fitoterapia e norme per la relativa formazione del personale medico » (5952); STUCCHI: « Disposizioni per la regolamentazione della medicina omeopatica e per la formazione del personale medico » (6552); APOLLONI: « Nuove norme sulle metodologie clinico-terapeutiche complementari » (6742) (*la Commissione ha elaborato un testo unificato*).

Sospendo brevemente la seduta.

La seduta, sospesa alle 19,05, è ripresa alle 19,20.

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
LUCIANO VIOLANTE

**Ordine del giorno
della seduta di domani.**

PRESIDENTE. Comunico l'ordine del giorno della seduta di domani.

Martedì 20 febbraio 2001, alle 10:

1. — Interpellanze e interrogazioni.

(ore 15)

2. — Deferimento a Commissione in sede redigente, a norma dell'articolo 96, comma 2, del Regolamento, delle proposte di legge n. 3891 ed abbinata.

3. — *Discussione del documento in materia di insindacabilità ai sensi dell'articolo 68, primo comma, della Costituzione:*

Applicabilità dell'articolo 68, primo comma, della Costituzione, nell'ambito di un procedimento penale nei confronti del deputato Parenti (Doc. IV-*quater*, n. 169).

— *Relatore:* Bielli.

4. — Dichiarazione di urgenza della proposta di legge n. 7552.

5. — *Seguito della discussione del disegno di legge:*

Disposizioni in materia di organizzazione e razionalizzazione dell'Avvocatura dello Stato e di altre strutture e organismi pubblici (6561-*octies*).

— *Relatore:* Cerulli Irelli.

6. — *Votazione degli articoli e votazione finale del testo unificato delle proposte di legge:*

CALDEROLI; PROCACCI; CORLEONE; CACCAVARI ed altri; NARDINI e SCHMID; SICA ed altri; RUZZANTE; ERRIGO; TRANTINO; ALBORGHETTI ed altri: Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati (*Testo formulato dalla XII Commissione Affari sociali in sede redigente*) (93-108-164-423-1025-1926-2835-3535-3542-3608).

— *Relatore:* Caccavari.

7. — *Seguito della discussione del disegno di legge:*

S. 4941 — Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2000, n. 394, concernente interpretazione autentica della legge 7 marzo 1996, n. 108, recante disposizioni in materia di usura (*Approvato dal Senato*) (7583).

— *Relatore:* Agostini.

8. — *Seguito della discussione del disegno di legge:*

S. 4611 — Ratifica ed esecuzione del Protocollo di adeguamento degli aspetti istituzionali dell'accordo europeo che istituisce un'associazione tra le Comunità europee e i loro Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Bulgaria, dall'altra, per tenere conto dell'adesione della Repubblica d'Austria, della Repubblica di Finlandia e del Regno di Svezia all'Unione europea, fatto a Bruxelles il 30 giugno 1999 (*Articolo 79, comma 15*) (*Approvato dal Senato*) (7215).

— *Relatore:* Morselli.

9. — *Seguito della discussione del testo unificato delle proposte di legge:*

CALDEROLI; CAVERI ed altri; SIMONE ed altri; GIANNOTTI ed altri; GATTO ed altri; ERRIGO; DE SIMONE ed altri: Nuova disciplina delle attività tra-