

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4745

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**ROBERTA AGOSTINI, MURER, RICCIATTI, MELILLA,
GIORGIO PICCOLO**

Disposizioni per la prevenzione, il contrasto e la tutela delle vittime di molestie e di molestie sessuali nell'ambito lavorativo

Presentata il 20 novembre 2017

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge è tesa a introdurre misure per la prevenzione, il contrasto e la tutela in relazione alle molestie e alle molestie sessuali nell'ambito lavorativo, con riferimento alle definizioni previste dal codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

La presente proposta di legge intende quindi rappresentare un contributo a un fenomeno grave e di dimensioni allarmanti soprattutto in riferimento al mondo femminile quale è quello delle molestie sessuali e, in specifico, delle molestie sessuali nell'ambito lavorativo.

Come anche testimoniato dal professor Giorgio Alleva, Presidente dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), nell'ambito di un'audizione tenutasi in data 27 settembre 2017, in sede di Commissione parlamen-

tare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, più recenti dati dell'ISTAT (del 2016) evidenziano che sono 1.403.000 le donne che hanno subito, nel corso della loro vita lavorativa, molestie o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Esse rappresentano circa il 9 per cento (l'8,9 per l'esattezza) delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione. In particolare, i ricatti sessuali per ottenere un lavoro, per mantenerlo o per ottenere progressioni nella carriera hanno interessato, nel corso della loro vita, 1.100.000 donne (1.173.000, pari al 7,5 per cento delle donne con le caratteristiche illustrate). Solo una donna su cinque, tra quelle che hanno subito un ricatto, ha raccontato la propria esperienza, parlandone soprattutto con i colleghi (8,1 per cento), molto meno con il

datore di lavoro, dirigenti o sindacati. Quasi nessuna ha denunciato il fatto alle Forze dell'ordine (0,7 per cento).

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono state oggetto di definizione normativa, in ambito giuslavoristico, a seguito della direttiva 2002/73/CE (ora abrogata), la quale ha fornito la definizione di molestie sessuali in aggiunta a quelle di discriminazione (diretta e indiretta) e di molestie di genere (descrivendo queste ultime, lo si ricorda, come situazioni in cui si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo).

Le molestie sessuali sono descritte dalla direttiva come situazioni in cui si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando, anche in tal caso — come nel *mobbing* di genere — un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

Per fronteggiare adeguatamente il fenomeno delle molestie sessuali sul posto di lavoro nella presente proposta di legge è prevista una specifica normativa volta a tutelare la vittima sia dagli autori delle molestie, sia da eventuali ritorsioni da parte dei datori di lavoro. In materia di prevenzione si è previsto dunque che il tema delle molestie rientri tra gli argomenti inerenti la sicurezza sul lavoro in merito ai quali il datore di lavoro deve dare opportuna informazione ai lavoratori. Più nello specifico si è ritenuto di stabilire in capo ai datori di lavoro l'obbligo di prevedere apposite iniziative di sensibilizzazione in col-

laborazione con le consigliere di parità e con le parti sociali.

A protezione della vittima di molestie sessuali è stato previsto il divieto sia del licenziamento, che di qualsiasi altra forma di *mobbing*. In caso di licenziamento di una dipendente che ha denunciato molestie sul luogo di lavoro, il licenziamento è equiparato ai licenziamenti discriminatori e, come tale, dichiarato nullo.

Un'altra disposizione di rilievo che si vuole sottolineare è la previsione di un indennizzo in favore della vittima di violenza sessuale avvenuta sul luogo di lavoro o nello svolgimento della sua attività lavorativa. A tale fine è stato istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Già prima dell'entrata in vigore delle disposizioni citate si è registrato un attivismo giudiziario in ordine alle tecniche di tutela del lavoratore o della lavoratrice (nella maggior parte dei casi) che subiscono comportamenti molesti quali quelli in esame. La giurisprudenza ha infatti svolto per lungo tempo un ruolo di supplenza rispetto al legislatore nell'elaborazione dei precetti giuridici e delle relative sanzioni, richiamandosi principalmente ai generali principi dell'ordinamento che tutelano la dignità e la libertà di autodeterminazione della persona.

Fermo restando che i codici di condotta, i codici etici e le buone prassi, raccomandati dalla normativa vigente, rappresentano significativi strumenti preventivi tesi a orientare i comportamenti dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti soggetti interessati per migliorare i livelli di tutela definiti dalla legge, si ritiene necessario sottoporre all'attenzione del Parlamento le presenti misure.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

(Definizione di molestie e di molestie sessuali nell'ambito lavorativo).

1. Ai fini di cui alla presente legge:

a) per molestie nell'ambito lavorativo si intendono i comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

b) per molestie sessuali nell'ambito lavorativo si intendono i comportamenti indesiderati di connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

ART. 2.

(Iniziative di prevenzione e di contrasto delle molestie e delle molestie sessuali nell'ambito lavorativo e diffusione di dati sul fenomeno, nonché iniziative di sensibilizzazione sul tema).

1. Al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 10, comma 1:

1) alla lettera *a)* sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , con specifico riguardo alla prevenzione e al contrasto delle molestie sessuali nell'ambito lavorativo »;

2) alla lettera *h)* sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , nonché sulla

casistica relativa a comportamenti configurabili come molestie sessuali »;

b) all'articolo 20, comma 1:

1) dopo le parole: « politiche sociali, » sono inserite le seguenti: « di concerto con il Ministro della giustizia, »;

2) dopo le parole: « e pari opportunità nel lavoro » sono inserite le seguenti: « , prestando particolare attenzione al fenomeno delle molestie sessuali nell'ambito lavorativo, »;

c) all'articolo 27, comma 1, dopo la parola: « discriminazione » sono inserite le seguenti: « , comprese le molestie e le molestie sessuali di cui all'articolo 26, ».

2. Al comma 2 dell'articolo 36 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è aggiunta, in fine la seguente lettera:

« *c-bis*) sulle molestie e sulle molestie sessuali nell'ambito lavorativo e sulle tutele in materia previste dalla normativa vigente ».

3. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a organizzare iniziative di sensibilizzazione sulla tutela dalle molestie e dalle molestie sessuali nell'ambito lavorativo in collaborazione con le consigliere e i consiglieri di parità previsti dal capo IV del titolo II del libro I del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e con le parti sociali, in applicazione dell'articolo 36, comma 2, lettera *c-bis*), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, introdotta dal presente articolo, anche utilizzando i fondi stanziati per le azioni positive previste dagli articoli 42, 43 e 44 del citato codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006.

ART. 3.

(Onere della prova).

1. In caso di accertamento dell'esistenza delle discriminazioni previste dall'articolo 26 del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione pro-

fessionali, compresa la progressione professionale e di carriera, nonché nelle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, si applica quanto previsto dall'articolo 40 del medesimo codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006.

ART. 4.

(Garanzie per il lavoratore in caso di molestie o di molestie sessuali nell'ambito lavorativo).

1. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, vittima di molestie o di molestie sessuali nell'ambito lavorativo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti, diretti o indiretti, negativi sulle condizioni di lavoro per aver denunciato il fatto all'autorità giudiziaria.

2. In caso di licenziamento disposto in violazione di quanto previsto dal comma 1 il datore di lavoro, pubblico o privato, è condannato a corrispondere un risarcimento al lavoratore dipendente, di importo pari a una cifra da un minimo di quindici a un massimo di quarantasei mensilità dell'ultima retribuzione.

ART. 5.

(Indennizzo per violenza sessuale subita nell'ambito lavorativo).

1. Fatta salva la normativa penale vigente, chiunque sia vittima di violenza sessuale nell'ambito lavorativo ha diritto a un indennizzo economico. A tale fine, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito fondo con una dotazione di 1 milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020.

2. All'onere di cui al comma 1 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2018-2020, nell'ambito del programma « Fondi di riserva e speciali » della missione « Fondi da ripartire » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e

delle finanze per l'anno 2018, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

3. Con regolamento adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le disposizioni necessarie per l'attuazione del presente articolo, in particolare individuando le modalità con le quali può essere richiesto, riconosciuto ed erogato l'indennizzo di cui al comma 1, nonché dei criteri per determinare l'importo del medesimo indennizzo.

PAGINA BIANCA



17PDL0061290