

SENATO DELLA REPUBBLICA

XIII LEGISLATURA

Nn. 38 e 1150-A

*Procedura abbreviata
ai sensi dell'articolo 81 del Regolamento,
adottata per il disegno di legge n. 38*

*Relazione orale
Relatore TAPPARO*

TESTO PROPOSTO DALLA 11^a COMMISSIONE PERMANENTE (LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE)

Comunicato alla Presidenza il 25 settembre 1996

PER IL

DISEGNO DI LEGGE

Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro (n. 38)

**d'iniziativa dei senatori SMURAGLIA, DE LUCA Michele, PELELLA,
DE GUIDI, TOIA, D'ALESSANDRO PRISCO, DANIELE GALDI,
MANCONI, BEDIN, BERNASCONI, BRUNO GANERI, BUCCIARELLI,
PAGANO, PILONI, PIZZINATO, SQUARCIALUPI, ROCCHI, MANIERI
e DE ZULUETA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 9 MAGGIO 1996

E PER IL

DISEGNO DI LEGGE

Norme per la tutela della dignità degli uomini e delle donne
nei luoghi di lavoro (n. 1150)

**d'iniziativa dei senatori MULAS, BONATESTA, PASQUALI,
CASTELLANI Carla, LISI, VALENTINO, CAMPUS, MARTELLI,
DEMASI, PEDRIZZI, PONTONE, CUSIMANO, MAGGI, CARUSO
Antonino, SERVELLO e COLLINO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 31 LUGLIO 1996

*del quale la Commissione propone l'assorbimento
nel disegno di legge n. 38*

INDICE

Parere della 1 ^a Commissione permanente	<i>Pag.</i>	4
Disegni di legge:		
<i>a)</i> n. 38, d'iniziativa dei senatori Smuraglia ed altri ...	»	5
<i>b)</i> n. 1150, d'iniziativa dei senatori Mulas ed altri	»	8

PARERE DELLA 1ª COMMISSIONE PERMANENTE

(AFFARI COSTITUZIONALI, AFFARI DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO
E DELL'INTERNO, ORDINAMENTO GENERALE DELLO STATO E DELLA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)

sul disegno di legge n. 38

23 luglio 1996

La Commissione, esaminato il disegno di legge, esprime, per quanto di competenza, parere favorevole, osservando che l'articolo 13 postula la possibilità di attribuire fatti specifici a persone determinate e pertanto suscita riserve in ordine alla tutela del diritto alla riservatezza, sia per gli autori che per le vittime di comportamenti molesti. Si considera discutibile, inoltre, la prescrizione di assemblee separate per i lavoratori e le lavoratrici.

Il parere è dunque condizionato a una modifica dell'articolo 13, tale da riferire l'oggetto delle discussioni nelle assemblee ivi previste al tema generale indicato nel titolo del disegno di legge, piuttosto che a comportamenti e fatti specifici.

DISEGNO DI LEGGE n. 38

D'INIZIATIVA DEI SENATORI SMURAGLIA ED ALTRI

Art. 1.

(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.

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.

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, svolgimento o estinzione del rapporto di lavoro.

Art. 2.

(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.

2. La tutela è altresì estesa alla fase di trattativa precedente alla costituzione del rapporto.

Art. 3.

(Nullità di atti discriminatori)

1. Tutti gli atti o patti che derivino da atto discriminatorio per sesso conseguente 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, è tenuto ad adottare, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali e il consigliere di parità, 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 di questo compito, a cura dell'ufficio del lavoro competente ai sensi dell'articolo 8 della legge 10 aprile 1991, n. 125. Con decreto da emanarsi 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 15 dipendenti portano a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, il nome, il recapito e le competenze del consigliere di parità.

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.

Art. 7.

(Dimissioni per giusta causa)

1. Qualora i comportamenti di cui all'articolo 1 siano tenuti direttamente dal datore di lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori interessati hanno il diritto di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso. In tal caso, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere, oltre al trattamento di fine rapporto, un'indennità, anche a titolo di risarcimento del danno, di importo compreso tra le sei e le diciotto mensilità della retribuzione globale in atto al momento della cessazione del rapporto e comunque non superiore, nel contratto di lavoro a tempo

determinato, al numero dei mesi mancanti alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 8.

(Responsabilità disciplinare)

1. Si configurano responsabilità disciplinari nei confronti di coloro che tengano i comportamenti vietati dalla presente legge, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

2. Analoga responsabilità può configurarsi anche nell'ipotesi di consapevole 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 subito 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, 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, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e quelle dell'articolo 4, limitatamente ai commi 6, 7 e 8, della legge 10 aprile 1991, n. 125. Nel giudizio previsto dal presente articolo deve essere in ogni caso presente l'autore materiale del comportamento molesto.

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 compor-

tamento molesto al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

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

Art. 10.

(Pubblicazione del provvedimento pretorile)

1. Nei casi più gravi, su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che il provvedimento definitivo di condanna o di assoluzione venga pubblicato, a cura del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, omettendo il nome della persona che ha subito la molestia.

Art. 11.

(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.

2. Apposite campagne di informazione sono 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, sul tema delle molestie sessuali.

Art. 12.

(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. 13.

(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 discriminatori o molesti per ragioni di sesso tenuti nell'ambiente di lavoro, da colleghi di lavoro, da superiori gerarchici e dallo stesso datore di lavoro. 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. Spetta esclusivamente all'assemblea decidere se e quando consentire la partecipazione all'assemblea di dirigenti sindacali, anche esterni, ed esperti.

DISEGNO DI LEGGE n. 1150

D'INIZIATIVA DEI SENATORI MULAS ED ALTRI

Art. 1.

(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 persista, anche quando è stato inequivocabilmente dichiarato dalla persona che lo subisce che tale comportamento è giudicato offensivo, così pregiudicando oggettivamente la sua dignità nell'ambiente di lavoro.

2. Assumono particolare rilevanza le molestie sessuali che siano accompagnate da minacce o ricatti del datore di lavoro o dei superiori gerarchici.

3. In sede di valutazione della manifestazione di volontà del soggetto molestato, si dovrà altresì tener conto della condotta da quest'ultimo tenuta nei confronti del molestatore, anche fuori dell'ambiente di lavoro, nelle fasi precedenti il comportamento denunciato. Della menzionata condotta si dovrà altresì tener conto ai fini della valutazione della gravità del comportamento molesto in sede di determinazione della indennità di cui all'articolo 4, e dell'eventuale risarcimento del danno di cui all'articolo 6.

Art. 2.

(Ambito di applicazione)

1. Gli atti o comportamenti di cui all'articolo 1 riguardano tutti i rapporti di lavoro, anche pubblici, ad esclusione di quello di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa.

Art. 3.

(Conseguenze dei comportamenti scorretti)

1. Gli atti o comportamenti, anche verbali, a connotazione sessuale o comunque basati sul sesso, attraverso i quali i lavoratori o le lavoratrici tendono ad ottenere vantaggi sul lavoro, costituiscono giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

2. Gli atti che attribuiscono vantaggi sul lavoro, ottenuti dal lavoratore o dalla lavoratrice con gli atti o i comportamenti di cui al comma precedente, sono nulli. La nullità può essere fatta valere da qualsiasi lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro.

Art. 4.

(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 il diritto di recedere dal contratto di lavoro per giusta causa. In tal caso il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere, in luogo dell'indennità sostitutiva del preavviso, in proporzione alla gravità del comportamento molesto, un'indennità di importo compreso tra le due e le sei 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. 5.

(Responsabilità disciplinare)

1. I comportamenti vietati dalla presente legge costituiscono illecito disciplinare, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

2. Fatta salva l'applicabilità dell'articolo 368 del codice penale, analoga responsabilità può configurarsi nell'ipotesi di denuncia di fatti inesistenti, compiuta al solo sco-

po di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro.

Art. 6.

(Azione in giudizio)

1. La persona che abbia subito molestie sessuali nel luogo di lavoro ha diritto al risarcimento del danno da parte dell'autore della molestia. Si applicano per il ricorso in giudizio le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile. Nel giudizio previsto dal presente articolo deve essere in ogni caso presente l'autore materiale del comportamento molesto.

2. Le disposizioni del comma 1 si applicano anche ai dipendenti pubblici.

Art. 7.

(Pubblicazione del provvedimento giudiziario)

1. Nei casi più gravi, su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che il

provvedimento definitivo di condanna o di assoluzione venga pubblicato mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, omettendo il nome della persona che ha subito la molestia.

Art. 8.

(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, 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.

