

## DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa del senatore SMURAGLIA, DE LUCA MICHELE,  
PELELLA, DE GUIDI, TOIA, D’ALESSANDRO PRISCO, DANIELE  
GALDI, MANCONI, BEDIN, BERNASCONI, BRUNO GANERI,  
BUCCIARELLI, PAGANO, PILONI, PIZZINATO, SQUARCIALUPI,  
ROCCHI e MANIERI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 9 MAGGIO 1996**

---

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

---

ONOREVOLI SENATORI. - Il 26 settembre 1995 il Senato ha approvato un disegno di legge recante il titolo «Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro».

Quel testo, frutto di un lungo lavoro in Commissione e poi in Aula, nel corso del quale si erano realizzate ampie convergenze tra i vari Gruppi, è poi passato alla Camera dei deputati, dove ha percorso ben poco cammino, fino a quando è sopravvenuta la fine della legislatura.

Adesso si ritiene opportuno ed anzi doveroso riproporre il testo così approvato, per avviare la procedura di cui all'articolo 81 del Regolamento del Senato, con l'auspicio che la nuova approvazione possa avvenire in tempi brevi e che poi il disegno di legge possa ricevere il conforto e l'approvazione anche dell'altro ramo del Parlamento. Si compirebbe così un'opera di civiltà di grande rilievo ed un'affermazione di libertà e di uguaglianza nei luoghi di lavoro la cui importanza non può sfuggire a nessuno.

L'approccio è parziale, ma certamente non riduttivo, mirandosi comunque ad ottenere un primo e rilevante risultato. In effetti, questo testo non riguarda la rilevanza penale delle molestie nè la tematica delle molestie complessivamente considerate: il suo ambito è più ristretto, anche se non meno rilevante. Infatti, ci si limita ad occuparsi delle molestie nei luoghi di lavoro, in un ambito cioè in cui il fenomeno assume aspetti particolarmente odiosi per la difficoltà o addirittura l'impossibilità per il soggetto passivo di assumere liberamente le proprie determinazioni. E si è preferito escludere ogni riferimento alle sanzioni penali, ben sapendo che la tematica penalistica è ancora più delicata e complessa, come è dimostrato - del resto - dalle complesse vicende che hanno subito, per molti anni, i

vari progetti di legge in materia di violenza sessuale.

Il disegno di legge approvato dal Senato si colloca su un altro piano e vuol essere soprattutto un'integrazione, un completamento, di quelle garanzie che dal 1970 in poi sono state previste dallo Statuto dei lavoratori, a tutela (lo dice espressamente anche il titolo della legge) della «dignità e libertà della persona».

Si fornisce, quindi, una definizione delle molestie sostanzialmente mutuata dalle indicazioni degli organi comunitari, nel senso che più che tentare di fare un impossibile elenco casistico, si è concentrata l'attenzione sul fatto che deve trattarsi di un atto manifestamente «indesiderato» e percepito dalle persone offese come lesivo della dignità e della libertà.

Si sottolinea, poi, la particolare gravità delle molestie commesse approfittando di una posizione di potere (e quindi compiute o da superiori gerarchici o dallo stesso datore di lavoro). Si afferma che assumono contenuto discriminatorio le molestie quando influiscono direttamente o indirettamente sulle decisioni inerenti alla costituzione, allo svolgimento o all'estinzione del rapporto di lavoro (e quindi si stabilisce la nullità di tali atti). Si fa obbligo al datore di lavoro di assumere tutte le iniziative necessarie per l'informazione, la formazione e la prevenzione nella materia delle molestie. Si affidano ulteriori compiti ai consiglieri di parità, che possono, quindi, partecipare ai giudizi relativi a molestie, o promuoverli, quando esse hanno carattere collettivo. Si consente alle persone che subiscono molestie intollerabili, da parte del datore di lavoro, di dimettersi per giusta causa, prevedendosi in tale caso una penalizzazione a carico del datore di lavoro. Si prevede un regime processuale particolarmente celere, semplice e spedito, con la facoltà per il Pre-

tore di emettere anche condanna di risarcimento del danno liquidato in via equitativa e di disporre la pubblicazione del provvedimento. Si stabilisce la nullità degli atti di ritorsione contro le persone che denunciano molestie e contro i loro testimoni. Si prevedono, infine, assemblee aggiuntive - fuori dell'orario di lavoro - specificamente dedicate all'argomento cui si riferisce la legge.

Con questo disegno di legge viene affrontato un problema di grande rilievo, non con la pretesa di risolverlo per via legislativa, ma con la consapevolezza che la legge può dare un importante contributo, anche a livello culturale, per il superamento di antiche resistenze e vecchi pregiudizi, ma soprattutto per consentire a chi subisce le molestie, spesso in silenzio, di trovare la forza e gli strumenti per reagire.

Questa legge è fatta per tutelare «la persona che lavora» e quindi riguarda tutti, indipendentemente dal sesso.

Ma è chiaro che il problema non è quantitativo: è semplicemente un problema di civiltà riuscire a sottrarre persone che lavorano, e in particolare le donne, dal ricatto che quasi sempre è implicito nell'impiego delle molestie, anche verbali; ricatto tanto più grave quando proviene da chi detiene un potere gerarchico ovvero dal datore di lavoro.

Certo, si tratta di un problema troppo sottovalutato; ma bisogna riconoscere che l'approvazione del disegno di legge nella scorsa legislatura è stata dovuta anche allo sforzo ed alla pressione di tante lavoratrici, di tante associazioni e di tanti organismi sindacali: in tutte le occasioni in cui qual-

che lavoratrice ha trovato la forza di reagire, infatti, sono stati questi organismi a collocarsi al suo fianco ed a sostenerla in una battaglia spesso non facile, soprattutto perchè mancava una legge di tutela e bisognava ricorrere ad altri strumenti, non sempre adeguati.

Qualcuno si è chiesto perchè questo disegno di legge abbia seguito un cammino diverso da quello della legge sulla violenza sessuale. In realtà, non solo sono diverse le leggi (quella approvata dal Senato si riferisce solo alle molestie sui luoghi di lavoro ed ha una struttura privatistica e processualistica; l'altra si riferisce agli atti sessuali violenti indipendentemente dal luogo in cui vengono commessi e riguarda la loro punizione con sanzioni penali), ma sono diversi anche i fenomeni considerati, che hanno in comune soltanto la connotazione sessuale, ma per il resto differiscono profondamente. Tuttavia, è importante che l'approvazione definitiva della legge sulla violenza sessuale sia seguita da una sollecita approvazione anche della legge sulle molestie. Si tratta infatti di cercare in tutti i modi di sbarrare la strada alle discriminazioni, agli abusi di potere, ad una mentalità troppo lontana da elementari esigenze di rispetto, di libertà e di dignità della persona, per formare invece una «cultura» nuova e civile, alla cui base si collochino proprio quelle fondamentali esigenze che fin qui sono state neglette, non solo nei luoghi di lavoro ma anche nella stessa società.

Si confida, dunque, in una rapida approvazione di questo testo, nelle forme abbreviate previste dal Regolamento.

**DISEGNO DI LEGGE**

## 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 al-

la 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 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.

##### *(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.





