



Senato della Repubblica
XVIII Legislatura

Fascicolo Iter
DDL S. 655

Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei
luoghi di lavoro

Indice

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. DDL S. 655 - XVIII Leg. | 1 |
| 1.1. Dati generali | 2 |
| 1.2. Testi | 4 |
| 1.2.1. Testo DDL 655 | 5 |
| 1.3. Trattazione in Commissione | 9 |
| 1.3.1. Sedute | 10 |
| 1.3.2. Resoconti sommari | 11 |
| 1.3.2.1. 2 ^a (Giustizia) e 11 ^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) | 12 |
| 1.3.2.1.1. 2 ^a (Giustizia) e 11 ^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) - Seduta n. 5 (ant.) dell'08/04/2021 | 13 |

1. DDL S. 655 - XVIII Leg.

1.1. Dati generali

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Disegni di legge
Atto Senato n. 655
XVIII Legislatura

Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Titolo breve: *Molestie luoghi di lavoro*

Iter

8 aprile 2021: in corso di esame in commissione

Successione delle letture parlamentari

S.655

in corso di esame in commissione

Iniziativa Parlamentare

[Valeria Fedeli](#) ([PD](#))

Cofirmatari

[Laura Garavini](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Valeria Valente](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Alessandro Alfieri](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Vincenzo D'Arienzo](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Albert Laniece](#) ([Aut \(SVP-PATT, UV\)](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Giuseppe Luigi Salvatore Cucca](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Caterina Bini](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Daniele Manca](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Nadia Ginetti](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Francesco Giacobbe](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Donatella Conzatti](#) ([FI-BP](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Tommaso Nannicini](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Assuntela Messina](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 6 agosto 2018)

[Annamaria Parente](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 15 ottobre 2018)

[Edoardo Patriarca](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 15 ottobre 2018)

[Bruno Astorre](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 15 ottobre 2018)

[Monica Cirinna'](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 15 ottobre 2018)

[Vanna Iori](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 15 ottobre 2018)

[Salvatore Margiotta](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 15 ottobre 2018)

[Antonio Misiani](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 15 ottobre 2018)

[Gianni Pittella](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 15 ottobre 2018)

[Vito Vattuone](#) ([PD](#)) (aggiunge firma in data 15 ottobre 2018)

Natura

ordinaria

Presentazione

Presentato in data **12 luglio 2018**; annunciato nella seduta n. 21 del 12 luglio 2018.

Classificazione TESEO

REATI SESSUALI , AMBIENTE DI LAVORO

Articoli

PARITA' TRA SESSI (Art.1), EGUAGLIANZA (Artt.1, 2), DATORI DI LAVORO (Art.2), SINDACATI (Artt.2, 7), COMMISSIONI CONSIGLI E COMITATI AMMINISTRATIVI (Artt.2, 6), DENUNCIA RAPPORTO E REFERTO (Art.2), TUTELA DELLA RISERVATEZZA (Art.2), TUTELA DEI LAVORATORI (Art.3), PART TIME (Art.4), ASSENZE DAL LAVORO (Art.4), ASPETTATIVA DAL SERVIZIO (Art.4), CONSULENTI E ATTIVITA' CONSULTIVA (Artt.5, 6), DIRIGENTI E PRIMI DIRIGENTI (Art.6), ISPETTORATI DEL LAVORO (Art.7), REATI (Art.8), CODICE E CODIFICAZIONI (Art.8)

Relatori

Relatore alle Commissioni riunite per la Commissione 2^a Sen. [Giuseppe Luigi Salvatore Cucca \(IV-PSI\)](#) (dato conto della nomina l'8 aprile 2021) .

Relatore alle Commissioni riunite per la Commissione 11^a Sen. [Valeria Fedeli \(PD\)](#) (dato conto della nomina l'8 aprile 2021) .

Assegnazione

Assegnato alla [11^a Commissione permanente \(Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale\)](#) in **sede redigente** l'8 novembre 2018. Annuncio nella seduta n. 56 dell'8 novembre 2018.

Pareri delle commissioni 1^a (Aff. costituzionali), 2^a (Giustizia), 5^a (Bilancio), 10^a (Industria), 12^a (Sanita'), Questioni regionali (aggiunto il 23 gennaio 2019; annunciato nella seduta n. 82 del 23 gennaio 2019)

Nuovamente assegnato alle commissioni riunite [2^a \(Giustizia\)](#) e [11^a \(Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale\)](#) in **sede referente** il 22 marzo 2021. Annuncio nella seduta n. 307 del 24 marzo 2021.

Pareri delle commissioni 1^a (Aff. costituzionali), 5^a (Bilancio), 10^a (Industria), 12^a (Sanita'), Questioni regionali (aggiunto il 23 gennaio 2019; annunciato nella seduta n. 82 del 23 gennaio 2019)

1.2. Testi

1.2.1. Testo DDL 655

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

N. 655

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **FEDELI**, **GARAVINI**, **VALENTE**, **ALFIERI**, **D'ARIENZO**, **LANIECE**, **CUCCA**, **BINI**, **MANCA**, **GINETTI**, **GIACOBBE**, **CONZATTI**, **NANNICINI**, **Assuntela MESSINA**, **PARENTE**, **PATRIARCA**, **ASTORRE**, **CIRINNÀ**, **IORI**, **MARGIOTTA**, **MISIANI**, **PITTELLA** e **VATTUONE**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 12 LUGLIO 2018

Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Onorevoli Senatrici e Senatori. - Recentemente, grazie alle denunce di alcune stelle del cinema contro il magnate di Hollywood Harvey Weinstein, si sono accesi i riflettori su abusi e molestie che troppo spesso rappresentano la normalità nel mondo dello spettacolo. La pioggia di denunce che ha colpito non solo Weinstein, ma tanti attori, anche nostrani, ha alzato il sipario e fatto entrare nella discussione pubblica un tema che non sempre è stato preso con la giusta serietà: quello delle molestie e dei ricatti a sfondo sessuale ai danni delle donne nei luoghi di lavoro.

Sappiamo bene, infatti, che quello che succede a Hollywood e nel mondo dello spettacolo non è molto diverso da quello che succede in altri ambienti lavorativi, in cui lo squilibrio di potere porta alcuni uomini a sfruttare la propria posizione attuando comportamenti molesti, lesivi della dignità e dell'integrità fisica e psicologica delle lavoratrici, accompagnati spesso da ricatti, vessazioni e *mobbing*.

È una realtà cui le lavoratrici fanno fatica a sottrarsi non solo per lo squilibrio di potere spesso esistente, ma anche per l'assenza di strumenti adeguati: sappiamo infatti, grazie alle indagini dell'Istituto nazionale di statistica sul tema, che nove donne su cento (ossia 1.403.000 donne), nel corso della propria vita lavorativa, sono state oggetto di molestie o di ricatti a sfondo sessuale sul luogo di lavoro, ma che solo il 20 per cento di esse ne parla con qualcuno (di solito colleghi di ufficio) e solo lo 0,7 per cento denuncia. Spesso dalle *avance*, dalle battute, dai gesti sgradevoli e dai palpeggiamenti si arriva anche allo stupro, consumato o tentato: un abuso subito da 76.000 donne, sempre considerando l'intero arco della vita lavorativa.

La violenza perpetrata attraverso le molestie e i ricatti sul luogo di lavoro colpisce tutti i tipi di lavoratrici, dalle libere professioniste alle dipendenti, a tutte le latitudini, in maniera particolare quando la lavoratrice si trova in una condizione di debolezza perché disoccupata, in cerca di lavoro o nei momenti di avanzamento di carriera.

Nel gennaio 2016 è stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali italiane rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro un accordo quadro europeo contro le molestie nei luoghi di lavoro. Con esso le parti si impegnano a collaborare per creare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità di ognuno e in cui siano favorite le relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e reciproca correttezza. Si dichiarano dunque inaccettabili gli atti di molestia o violenza all'interno del luogo di lavoro, sollecitandone la denuncia.

Il presente disegno di legge nasce dunque dall'esigenza di creare strumenti utili per le donne che subiscono una molestia sessuale sul luogo di lavoro ad opera di colleghi o datori di lavoro, sostenendo anche i cambiamenti già in corso e gli impegni presi sul tema.

Il disegno di legge, all'articolo 1, definisce le molestie nei luoghi di lavoro; all'articolo 2 individua le misure da adottare per evitarle; all'articolo 3 prevede una forma di tutela per le persone che hanno sporto denuncia e che per questo potrebbero subire sanzioni, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altri atti pregiudizievoli. L'articolo 4 individua altri strumenti di sostegno per le donne che hanno sporto denuncia e che quindi potrebbero trovarsi in una situazione di difficoltà all'interno del luogo di lavoro, come i congedi per vittime di violenza. L'articolo 5 ribadisce l'importante ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità, l'articolo 6 quello dei comitati unici di garanzia per la pubblica amministrazione, che hanno composizione paritetica e sono formati da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. L'articolo 7 indica le funzioni dell'Ispettorato del lavoro. Infine, l'articolo 8 modifica il codice penale introducendo la fattispecie specifica di «molestie sessuali», definendo il reato nell'ambito dei delitti contro la libertà morale e prevedendo per esso un termine di prescrizione decennale.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Molestie sessuali nei luoghi di lavoro)

1. La presente legge, in attuazione dei principi contenuti negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione, stabilisce le misure atte a prevenire e a contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi e nei rapporti di lavoro ai sensi dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
2. In ambito lavorativo, costituisce molestia sessuale aggravata il comportamento definito dall'articolo 26 del citato codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, qualora il rifiuto o l'accettazione di tale comportamento costituisca motivo di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione o alla retribuzione o comunque di intimidazione nell'ambiente stesso di lavoro.

Art. 2.

(Obblighi del datore di lavoro)

1. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative più opportune, di natura informativa e formativa, al fine di prevenire le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
2. Le pubbliche amministrazioni, per prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgono altresì dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti all'interno di ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Le pubbliche amministrazioni, le imprese, i sindacati, i comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, si impegnano ad assicurare nei luoghi di lavoro il mantenimento di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
4. 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, nell'ambito delle facoltà previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, di contestazione e conseguente accertamento dei fatti, assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti.
5. Il datore di lavoro, informato dei comportamenti di cui all'articolo 1 e qualora abbia accertato l'avvenuta molestia o molestia sessuale, ha l'obbligo di denunciare il fatto entro quarantotto giorni dall'accertamento e ha la facoltà di adottare, nei confronti del responsabile di tali comportamenti, ogni provvedimento disciplinare previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 3.

(Tutela delle persone che denunciano)

una molestia sul luogo di lavoro)

1. Ai sensi dell'articolo 26, commi 2-*bis*, 3 e 3-*bis*, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, la lavoratrice o il lavoratore che denuncia una molestia o una molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere a causa di ciò sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito né sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.

Art. 4.

*(Congedo per le donne vittime
di molestie sessuali sul luogo di lavoro)*

1. Il congedo di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, si applica anche alle donne che abbiano denunciato una molestia sessuale subita sul luogo di lavoro.

2. La lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie sessuali ha diritto, senza subire penalizzazioni, a richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove ne sussista la disponibilità nell'organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale così instaurato è nuovamente trasformato in qualunque momento, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore interessato, in rapporto di lavoro a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro. La lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie sessuali può usufruire del lavoro agile, come disciplinato dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 5.

(Consigliere e consiglieri di parità)

1. Le consigliere e i consiglieri di parità previsti dal capo IV del titolo II del libro I del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, svolgono anche funzioni di assistenza e di consulenza in favore dei dipendenti che subiscono atti di molestia sessuale, garantendo la riservatezza sulle informazioni apprese, qualora richiesta dagli interessati.

2. Il datore di lavoro porta a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori le funzioni, le competenze e i recapiti delle consigliere e dei consiglieri di parità mediante affissione di idoneo avviso in un ambiente del luogo di lavoro accessibile a tutti.

3. La consiglieria o il consigliere di parità interviene, ove richiesto, per promuovere il tentativo obbligatorio di conciliazione, ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, su istanza della persona che ha subito molestie sessuali e che intende agire in giudizio.

Art. 6.

(Comitati unici di garanzia)

1. Le pubbliche amministrazioni informano i propri dipendenti circa il ruolo, le funzioni, le competenze e i recapiti dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni istituiti ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esse predispongono altresì piani formativi di prevenzione per i dirigenti e per i componenti dei medesimi comitati e adottano codici etici o codici di condotta quali strumenti di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

2. All'articolo 2, comma 222-*bis*, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, dopo il quinto periodo è inserito il seguente: «Un'ulteriore quota, pari al 3 per cento dei medesimi risparmi di spesa, è destinata all'attuazione dei piani formativi di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro adottati dalle stesse Amministrazioni».

3. Alle spese necessarie per l'attuazione dei piani formativi di prevenzione di cui al comma 1 si provvede mediante le risorse di cui al sesto periodo del comma 222-*bis* dell'articolo 2 della legge 23 dicembre 2009, n. 191, introdotto dal comma 2 del presente articolo.

Art. 7.

(Ispettorato del lavoro)

1. L'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, vigila, a

decorrere dalla data della denuncia di molestie o di molestie sessuali sul luogo di lavoro, sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurarne la tutela ai sensi dell'articolo 3 della presente legge e nel caso in cui presenti dimissioni volontarie, anche con l'intervento delle organizzazioni sindacali.

Art. 8.

*(Introduzione nel codice penale
del reato di molestie sessuali)*

1. Al codice penale sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo l'articolo 610 è inserito il seguente:

«Art. 610-bis. (*Molestie sessuali*). Chiunque compia atti indesiderati a 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 o offensivo, è punito con la reclusione da 5 a 10 anni.

Il reato di cui al comma 1 si prescrive in dieci anni dalla condotta»;

b) dopo l'articolo 124 è inserito il seguente:

«Art. 124-bis. (*Termine per proporre la querela nel caso di molestie sessuali*). La vittima del reato di cui all'articolo 610-bis può esercitare il diritto di querela entro dodici mesi dal giorno della notizia del fatto che costituisce il reato».

1.3. Trattazione in Commissione

1.3.1. Sedute

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Disegni di legge
Atto Senato n. 655
XVIII Legislatura

Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Titolo breve: *Molestie luoghi di lavoro*

Trattazione in Commissione

Sedute di Commissione primaria

Seduta

2^a (Giustizia) e 11^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede referente

[N. 5 \(ant.\)](#)

8 aprile 2021

1.3.2. Resoconti sommari

1.3.2.1. 2[^] (Giustizia) e 11[^] (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

1.3.2.1.1. 2^a (Giustizia) e 11^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) - Seduta n. 5 (ant.) dell'08/04/2021

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

COMMISSIONI 2^a e 11^a RIUNITE
2^a (Giustizia)
11^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)
GIOVEDÌ 8 APRILE 2021
5^a Seduta

Presidenza del Presidente della 2^a Commissione
[OSTELLARI](#)

Interviene il sottosegretario di Stato per la giustizia Anna Macina.

La seduta inizia alle ore 9,10.

IN SEDE REFERENTE

(655) Valeria FEDELI ed altri. - Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

(1597) Valeria VALENTE ed altri. - Disposizioni volte al contrasto delle molestie sessuali e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Deleghe al Governo in materia di riordino dei comitati di parità e pari opportunità e per il contrasto delle molestie sul lavoro

(1628) Maria RIZZOTTI ed altri. - Disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali e degli atti vessatori in ambito lavorativo

(Esame congiunto e rinvio)

Non facendosi osservazioni, si procede congiuntamente su tutti i disegni di legge in titolo, assegnati alle Commissioni riunite 2a e 11a e recanti disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La relatrice per l'11a Commissione, senatrice [FEDELI](#) (PD), illustra il disegno di legge n. 655, che - ai fini delle nozioni di molestie e di molestie sessuali nell'ambito lavorativo - richiama l'articolo 26, commi 1 e 2, del codice delle pari opportunità; il comma 2 dell'articolo 1 del disegno di legge, inoltre, qualifica come molestia sessuale aggravata i casi in cui il rifiuto o l'accettazione delle medesime molestie sessuali costituisca motivo di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione o alla retribuzione o comunque motivo di intimidazione nell'ambiente stesso di lavoro.

Il successivo articolo 2 concerne gli obblighi a carico del datore di lavoro, richiedendo che assicuri condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori; le pubbliche amministrazioni si avvarranno

altresì dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. È poi sancito il principio del mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, nonché l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali, relative alla contestazione e al conseguente accertamento dei fatti; a carico del datore di lavoro scatta l'obbligo di denunciare il fatto entro quarantotto ore dall'accertamento.

Per le denunce delle molestie, all'articolo 3, si esclude che la lavoratrice o il lavoratore possa essere a causa della denuncia sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. L'articolo 4 estende alle donne - che abbiano denunciato una molestia sessuale subita sul luogo di lavoro - la disciplina che attribuisce il diritto al congedo per motivi connessi al percorso di protezione (debitamente certificato) relativo alla violenza di genere. La vittima di molestie sessuali potrà poi richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale od orizzontale), ove ne sussista la disponibilità nell'organico. I consiglieri di parità svolgono anche funzioni di assistenza e di consulenza, potendo altresì promuovere il tentativo di conciliazione: come per i loro ruoli e recapiti l'informativa ai dipendenti è a carico del datore (articolo 5), così per quelli dei comitati unici di garanzia l'informativa è a carico delle relative pubbliche amministrazioni, che predispongono piani formativi e adottano codici deontologici (articolo 6). Seguono previsioni in ordine alle funzioni di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro (articolo 7).

L'articolo 8, comma 1, lettera *a*) modifica il codice penale introducendo, all'articolo 610-*bis*, la fattispecie specifica di "molestie sessuali". Il nuovo articolo 610-*bis* del codice penale punirà, con la reclusione da 5 a 10 anni, chiunque compia atti indesiderati a 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 o offensivo. Il reato si prescriverebbe in dieci anni dalla condotta. La lettera *b*) del comma 1 inserisce, nel codice penale, l'articolo 124-*bis*, in base al quale la vittima di molestie sessuali potrà esercitare il diritto di querela entro dodici mesi dal giorno della notizia del fatto che costituisce il reato.

Il disegno di legge n. 1597 reca anch'esso, nel codice penale, il reato di molestie sessuali. La disposizione dell'articolo 609-*ter*.1 punisce con la reclusione da due a quattro anni chiunque, con minacce, atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, in forma verbale o gestuale, reca a taluno molestie o disturbo violando la dignità della persona. La fattispecie si applica "salvo che il fatto costituisca più grave reato". La disposizione contempla poi una serie di aggravanti. La pena è aumentata fino alla metà se dal fatto, commesso nell'ambito di un rapporto di educazione, istruzione o formazione ovvero nell'ambito di un rapporto di lavoro, di tirocinio o di apprendistato, anche di reclutamento o selezione, con abuso di autorità o di relazioni di ufficio, deriva un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Il reato è procedibile a querela, da proporsi entro 12 mesi dai fatti di reato ed è irrevocabile. La disposizione richiama espressamente l'applicazione delle circostanze aggravanti comuni di cui all'articolo 61 del codice penale.

L'articolo 2 del disegno di legge n. 1597 reca disposizioni analoghe ad alcune di quelle di cui agli articoli 2 e 6 del disegno di legge n. 655; anche l'articolo 3 reca norma analoga a quella di cui all'articolo 7 del disegno di legge n. 655. Il successivo articolo 4 prevede che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali promuova la realizzazione di campagne di comunicazione, dirette ad informare e sensibilizzare sul fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro e sugli strumenti di tutela esistenti nei casi di denuncia. Gli articoli 5 e 6 recano delega al Governo rispettivamente per il riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportunità, operanti a livello nazionale e per il contrasto di ogni forma di violenza o molestia nei luoghi di lavoro. L'articolo 7 provvede alla copertura degli oneri.

Il disegno di legge n. 1628 reca disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali e degli atti vessatori in ambito lavorativo. L'articolo 1 introduce - similmente al disegno di legge n. 1597 - nel codice penale, all'articolo 609-*ter*.1, il reato di molestie sessuali. La disposizione punirà con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque, con atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche in forma verbale, reca a taluno molestie o disturbo violando la dignità ovvero la libertà

sessuale della persona. La fattispecie si applicherebbe "salvo che il fatto costituisca più grave reato". La disposizione contempla poi una serie di aggravanti ed il reato sarebbe procedibile a querela. L'articolo 2 introduce nel codice penale l'articolo 612-*bis*.1, con il quale si puniranno gli atti vessatori in ambito lavorativo con la reclusione da sei mesi a cinque anni. La pena si applicherebbe al datore di lavoro, al dirigente o al lavoratore che nel luogo o nell'ambito di lavoro, reiteratamente, compie atti, omissioni o comportamenti di vessazione o di persecuzione psicologica tali da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore; anche tale fattispecie reca clausola di salvaguardia della perseguibilità del più grave reato. La disposizione contempla poi una serie di aggravanti. Il reato è procedibile a querela, ma nelle ipotesi aggravate si procede d'ufficio. L'articolo 3 prevede infine misure di prevenzione e informazione, impegnando le amministrazioni dello Stato a promuovere campagne di informazione e comunicazione, che devono essere svolte con le risorse finanziarie, materiali e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Condivisi i contenuti testé esposti, il relatore per la 2a Commissione, senatore [CUCCA](#) (*IV-PSI*), d'intesa con la correlatrice propone lo svolgimento di un breve ciclo di audizioni da parte degli Uffici di Presidenza integrati delle due Commissioni riunite.

Il presidente [OSTELLARI](#), d'intesa con la Presidente dell'11a Commissione, propone che i Gruppi facciano pervenire alla segreteria della 2a Commissione i nominativi dei soggetti, di cui si richiede d'audizione, entro le ore 15 del prossimo martedì 13 aprile.

Non facendosi osservazioni, così resta stabilito.

Il seguito dell'esame congiunto è quindi rinviato.

La seduta termina alle ore 9,20.

