

DISEGNO DI LEGGE

**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

**Norme per la tutela della dignità degli uomini e delle donne
nei luoghi di lavoro**

ONOREVOLI SENATORI. - L'estrema delicatezza della materia che si vuole disciplinare impone di intervenire con un articolato il più possibile snello ed al tempo stesso essenziale, capace di offrire uno strumento di tutela agile, che non crei sovrapposizioni di norme e, soprattutto, che risulti compatibile con un ordinamento che già contiene adeguate garanzie di protezione contro gli effetti pregiudizievoli derivanti dagli atti o comportamenti discriminatori per sesso (articolo 13 della legge 20 maggio 1990, n. 300, modificato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903; articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125; articoli 1, 2 e 3 della già citata legge n. 903 del 1977).

Sotto il profilo sistematico, la disciplina che si vuol proporre offre quindi una tutela contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro che lascia impregiudicato il diritto del soggetto molestato di far valere anche la nullità di eventuali atti discriminatori per sesso conseguenti alla molestia secondo le procedure speciali previste dall'articolo 15 della legge n. 903 del 1977 e dall'articolo 4 della legge n. 125 del 1991.

Viene riconosciuto il diritto di ottenere dal soggetto che ha posto in essere la condotta molesta, il risarcimento del danno derivante dall'atto o comportamento molesto, commisurato alla gravità dello stesso (1).

Mentre una particolare indennità, anch'essa commisurata alla gravità del comportamento molesto, è prevista nell'ipotesi in cui autore materiale del comportamento vietato risulti essere il datore di lavoro. In tale ipotesi è altresì previsto il recesso per giusta causa del soggetto molestato.

La gravità del comportamento molesto (sulla quale viene commisurata l'entità del risarcimento del danno e/o dell'indennità di cui sopra) deriva non solo dalle minacce o ricatti del datore di lavoro o dei superiori gerarchici, ma anche dalla condotta tenuta dal soggetto molestato nelle fasi precedenti il comportamento denunciato.

Viene invece lasciata alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere specifiche responsabilità disciplinari in capo ai lavoratori, come pure si ritiene debba essere lasciata all'autonomia contrattuale la facoltà di adottare eventuali iniziative di formazione, informazione e prevenzione relativamente alla materia in questione, le quali pertanto non vengono neppure menzionate nell'articolato in parola.

Per quest'ultimo profilo val la pena rammentare che neppure la Commissione delle Comunità europee impone l'adozione di misure di questo tipo, lasciando inoltre alla libera determinazione del datore di lavoro la facoltà di affidare l'incarico di «consigliere di fiducia», pure facoltativamente previsto dal codice UE, ad altre persone, diverse dai consiglieri di parità.

Una serie di misure sono poi previste in conseguenza di «comportamenti scorretti» e di «provvedimenti di ritorsione».

Articolo 1

Quanto alla nozione di molestia sessuale è anzitutto indispensabile sgombrare il campo da ogni possibile dubbio quanto alla - da più parti - asserita natura discriminatoria del comportamento molesto.

(1) Riteniamo utile sottolineare che l'eventuale approvazione del disegno di legge n. 41 (contenente norme penali e processuali contro le molestie sessuali), permetterebbe di ottenere un risarcimento del danno comprensivo di quello non patrimoniale ex articolo 185 del codice penale.

Voler sostenere quanto sopra significa voler assumere una nozione di «atto discriminatorio per sesso» diversa da quella adottata dal nostro ordinamento giuridico. Invero, l'articolo 4, comma 1, della legge n. 125 del 1991, considera tale «qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso».

Ciò comporta che giuridicamente possono definirsi discriminatori per sesso solo gli effetti (pregiudizievole) derivanti da decisioni connesse alla condotta molesta, ma non la molestia in sè, neppure se influente sulle decisioni inerenti la costituzione, svolgimento o estinzione del rapporto di lavoro.

È indipendentemente dalla sua derivazione che la vigente disciplina punisce il comportamento discriminatorio per sesso. In essa, pertanto, rientra qualsiasi atto o comportamento discriminatorio per sesso, anche quello originato dalla molestia sessuale.

Conclusivamente, discriminatori per sesso possono definirsi tutti gli atti o comportamenti del datore di lavoro che derivano da decisioni assunte a seguito della condotta molesta dello stesso e che vanno ad incidere negativamente sul rapporto di lavoro (costituzione, svolgimento, estinzione).

Al riguardo, poichè, come sopra anticipato, il nostro ordinamento già contiene una puntuale e completa disciplina regolante le discriminazioni per sesso (nei suoi aspetti sostanziali, processuali e sanzionatori), siamo dell'avviso che la disciplina in esame debba presentare attenzione ai meri atti o comportamenti molesti.

Come dichiarato dalla Commissione UE nel suo «codice di condotta» relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali (cfr. allegato alla raccomandazione 92/131 CEE), caratteristica essenziale delle molestie è la indesideratezza: «è la natura indesiderata della molestia sessuale che la distingue dal comportamento amichevole, che è invece benaccetto e reciproco».

Pertanto, l'interesse sessuale non può che trasformarsi in molestia solo se il comportamento persiste, anche quando è stato di-

chiarato inequivocabilmente dalla persona interessata che tale comportamento è giudicato offensivo e quindi indesiderato.

La disposizione richiamata al comma 3 si impone, atteso che, sovente, ciò che si vuole ritenere molesto non è che la risposta a comportamenti «provocatori» e/o comunque a comportamenti che lasciano intravedere il consenso del soggetto poi dichiarato molesto.

Articolo 2

Poichè ai comportamenti illeciti in questione si applicano, *ex* articolo 5 della disciplina in esame, le sanzioni previste dal contratto collettivo nazionale del lavoro, e poichè è dubbia la piena appartenenza al datore di lavoro di tale potere disciplinare in tutti i rapporti di lavoro, diversi da quello subordinato, è bene escludere dall'ambito di applicazione della disciplina in esame, i rapporti di lavoro autonomi e quelli di collaborazione coordinata e continuativa, per i quali nessuna responsabilità può essere imputata al committente.

Si è preferito far riferimento ai rapporti e non ai soggetti lavoratori per escludere dall'ambito normativo molestie in danno di lavoratori, nell'ambiente di lavoro, provenienti da soggetti terzi (clienti, visitatori, fornitori, eccetera).

Si ritiene altresì di dover escludere dall'ambito in questione la fase di trattativa precedente la costituzione del rapporto di lavoro, in quanto interessante soggetti che non sono ancora parte del menzionato rapporto e che, pertanto, difficilmente può avere una qualche rilevanza ai fini della configurabilità di eventuali successive responsabilità in capo all'azienda.

Articolo 3

La disposizione nasce dalla necessità di assicurare anche al datore di lavoro la facoltà di recedere dal rapporto ove risulti provato che attraverso i comportamenti vietati dalla disciplina in parola, il lavo-

ratore o la lavoratrice abbia tentato di ottenere vantaggi sul lavoro.

Parimenti, nell'ipotesi in cui tali vantaggi risultano raggiunti, viene data facoltà agli altri lavoratori di richiedere la nullità degli atti che li attribuiscono.

Articolo 4

Premesso che la facoltà di recedere senza obbligo di preavviso è già prevista al comma primo dell'articolo 2119 del codice civile, una indennità - superiore e sostitutiva di quella di preavviso - viene posta a carico del datore di lavoro, e va determinata in rapporto alla gravità del comportamento molesto (articolo 1, comma 3).

Articolo 5

La norma ha il solo scopo di rammentare che è fatta comunque salva la possibilità, per la contrattazione collettiva, di punire i

comportamenti molesti intervenuti nell'ambiente di lavoro e la denuncia di inesistenti episodi di molestia (compiuta al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro).

Articolo 6

La materia non richiede l'applicazione estensiva della particolare procedura prevista dall'articolo 15 della legge n. 903 del 1977, nè di quella relativa all'inversione dell'onere della prova, richiamata dall'articolo 4 della legge n. 125 del 1991, entrambe applicabili, invece, nell'ipotesi in cui sia configurabile una discriminazione per sesso (si vedano le osservazioni al precedente articolo 1).

In particolare, il procedimento speciale e urgente, previsto dall'articolo 15, citato, è di scarsa efficacia concreta sul piano della rimozione degli effetti del comportamento molesto, richiesta dallo stesso articolo.

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 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 ba-

sati 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 scopo 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 depresso in senso conforme alla denuncia.

