



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d'iniziativa dei senatori MANCINI, CAMPIONE e BALBONI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 18 APRILE 2023**

Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie e le molestie sessuali, con particolare riferimento al mondo del lavoro. Delega al Governo per il contrasto delle molestie sul lavoro e per il riordino degli organismi e dei Comitati di parità e pari opportunità

ONOREVOLI SENATORI – Il presente disegno di legge, riprendendo in gran parte il testo unificato frutto del lavoro svolto nella scorsa legislatura dalle commissioni riunite Giustizia e Lavoro del Senato, reca una disciplina organica per la tutela della dignità della persona contro le molestie in generale, ed in particolare, contro le molestie sessuali nel mondo del lavoro e reca altresì la delega al Governo per il contrasto delle molestie sul lavoro e per il riordino degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità. Si intende dare attuazione ai principi contenuti nella Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, ratificata e resa esecutiva dalla legge 15 gennaio 2021, n. 4, per introdurre, in attuazione dei principi costituzionali, nonché di quelli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea e dagli obblighi internazionali, disposizioni atte a prevenire, reprimere, contrastare ed eliminare la violenza e le molestie poste in essere in occasione di qualsiasi rapporto di lavoro, compresi il lavoro volontario e il lavoro autonomo.

Con il presente disegno di legge si interviene, novellandolo, sul codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, riportando, al comma 1 dell'articolo 1, sotto il concetto di discriminazioni anche le molestie o molestie sessuali in ambito lavorativo. Il comma 2 del medesimo articolo 1 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 introduce ulteriori modifiche all'articolo 26 del citato codice concernenti gli obblighi a carico del datore di lavoro, richiedendo che egli assicuri condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordandole 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. Al comma 2 si dispone che qualora la denuncia di molestie o di molestie sessuali sul lavoro sia presentata all'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, il medesimo Ispettorato provveda a vigilare sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurarne la tutela ai

sensi del comma 1. Inoltre, al comma 3 viene disposto che le dimissioni volontarie della lavoratrice o del lavoratore rassegnate nei trenta giorni precedenti, contestualmente o nei sessanta giorni successivi alla denuncia o querela, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali territorialmente competenti. In questo caso, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'indennità sostitutiva del mancato preavviso.

L'articolo 4 estende alle donne che abbiano denunciato una molestia sessuale subita sul 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), compatibilmente con le esigenze aziendali.

L'articolo 5 prevede che i consiglieri di parità svolgano 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.

L'articolo 6 prevede che le amministrazioni dello Stato promuovano la realizzazione di campagne comunicative volte a informare e sensibilizzare sul fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro e sugli strumenti di tutela esistenti nei casi di denuncia e di querela.

Con l'articolo 7 si dispone che entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge il governo adotti uno o più decreti legislativi per il riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportu-

nità, che operano a livello nazionale nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) eliminare le duplicazioni organizzative e funzionali;

b) razionalizzare le competenze delle strutture che svolgono funzioni omogenee;

c) limitare il numero delle strutture di supporto a quelle strettamente indispensabili al funzionamento degli organismi;

d) creare un organismo nazionale di controllo sulle molestie sul posto di lavoro con compiti di monitoraggio degli episodi commessi, di adozione di azioni di prevenzione e formazione;

e) coordinare l'attività degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità con i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Con l'articolo 8 si provvede ad apportare modifiche al codice penale, inserendo uno specifico articolo per la disciplina del reato di molestie sessuali. Viene pertanto specificato che, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con minacce, atti o comportamenti indesiderati, a connotazione sessuale, reca a taluno molestie o disturbo violando la dignità della persona è punito con la pena della reclusione fino a tre anni. La pena è aumentata della metà se il 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, procura alla persona offesa intimidazione, ostilità, degradazione, umiliazione tali da rendere intollerabile la prosecuzione del rapporto medesimo. Il delitto è punibile a querela della persona offesa.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

#### *(Disposizioni contro le molestie nel mondo del lavoro)*

1. All'articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, i commi 1, 2 e 2-*bis* sono sostituiti dai seguenti:

« 1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quegli atteggiamenti o comportamenti indesiderati e aventi lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere e violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore o degli altri soggetti attivi nel mondo del lavoro, ivi compresi le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, gestuale o verbale, aventi lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere, violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore o degli altri soggetti attivi nel mondo del lavoro, ivi compresi le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro. Costituisce altresì molestia sessuale, ai sensi del presente comma, qualsiasi forma di pressione grave, anche esercitata una sola volta, su una lavoratrice o su un lavoratore o sugli altri soggetti attivi nel mondo del lavoro, ivi compresi le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candi-

date a un lavoro, allo scopo di ottenere un atto di natura sessuale in favore del medesimo autore della condotta o di un soggetto terzo.

*2-bis.* È altresì considerato discriminazione il trattamento meno favorevole imposto a una lavoratrice o a un lavoratore o a altri soggetti attivi nel mondo del lavoro, ivi compresi le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di averli subiti ».

Art. 2.

*(Obblighi del datore di lavoro e attività di altri soggetti)*

1. All'articolo 26 del codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 il comma *3-ter* è sostituito dal seguente:

« *3-ter.* I datori di lavoro, pubblici e privati, 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. Le pubbliche amministrazioni, le imprese, gli altri datori di lavoro, i sindacati, i lavoratori e le lavoratrici, nonché i 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, si impegnano ad assicurare il mantenimento di condizioni di rispetto della dignità di ognuno e a favorire relazioni interpersonali basate su principi di

eguaglianza e di reciproca correttezza. A tale scopo, i datori di lavoro pubblici e privati, adottano un apposito codice di comportamento, negoziato tra le parti. Le pubbliche amministrazioni, per prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgono altresì dei suddetti Comitati unici di garanzia ».

2. Le pubbliche amministrazioni informano le lavoratrici e i lavoratori 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 all'interno di ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esse predispongono, altresì, piani formativi di prevenzione contro le molestie e le molestie sessuali sul lavoro, destinati ai dirigenti e ai componenti dei suddetti Comitati unici, e adottano codici etici o codici di condotta, quali strumenti di prevenzione delle medesime molestie.

3. 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 contro le molestie e le molestie sessuali sul lavoro, adottati dalle stesse Amministrazioni e destinati ai dirigenti e ai componenti 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 citato decreto legislativo n. 165 del 2001 ».

4. Qualora siano denunciati al datore di lavoro molestie e molestie sessuali nei luoghi di lavoro 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 accertamento dei

fatti e, ove ne sussistano i presupposti, di conseguente contestazione disciplinare, assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti. Nel caso di accertamento dei medesimi fatti, il datore di lavoro ha l'obbligo di sporgere denuncia nei confronti del loro autore presso le autorità competenti entro le successive 48 ore e adotta, nei confronti del responsabile, i provvedimenti disciplinari previsti nel rispetto delle norme di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

### Art. 3.

#### *(Tutela delle persone che denunciano una molestia nel luogo di lavoro)*

1. Per la lavoratrice o il lavoratore o gli altri soggetti attivi nel mondo del lavoro, ivi compresi le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, che abbiano sporto denuncia o querela, all'interno o all'esterno dell'ambiente di lavoro, per una molestia o una molestia sessuale sul lavoro, si applicano le tutele di cui all'articolo 26, comma 3-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

2. Qualora la denuncia di molestie o di molestie sessuali sul lavoro sia presentata all'Ispettorato nazionale del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, il medesimo Ispettorato vigila, a decorrere dalla data della denuncia, sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurarne la tutela ai sensi del comma 1.

3. Le dimissioni volontarie della lavoratrice o del lavoratore rassegnate nei trenta giorni precedenti, contestualmente o nei sessanta giorni successivi alla denuncia o querela di cui al comma 1, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali territorial-

mente competente. In questo caso, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'indennità sostitutiva del mancato preavviso.

Art. 4.

*(Ulteriori tutele per le vittime di molestie sessuali sul lavoro)*

1. La lavoratrice o il lavoratore, qualora, in base a sentenza, anche di primo grado risulti vittima di molestie sessuali, ha diritto ad usufruire del congedo di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, senza subire penalizzazioni, nonché 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 possibilità. Il rapporto di lavoro a tempo parziale instaurato ai sensi del periodo precedente 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 aziendali o dell'amministrazione di appartenenza. La lavoratrice o il lavoratore che, in base ad uno dei provvedimenti di cui al primo periodo del presente comma, risulti vittima di molestie sessuali ha diritto di svolgere la prestazione di lavoro, pubblico o privato, in modalità agile, come disciplinata dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Art. 5.

*(Consigliere e consiglieri di parità)*

1. All'articolo 12 del codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, dopo il comma 5 è aggiunto il seguente:

« 5-bis. I datori di lavoro portano 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 ».

2. All'articolo 15, comma 1, del codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, dopo la lettera g) è aggiunta la seguente:

« *g-bis*) assistenza e consulenza, su richiesta, anche nell'ambito dell'eventuale tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile, in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che subiscano atti di molestia sessuale, garantendo la riservatezza sulle informazioni ricevute, su richiesta dagli interessati ».

#### Art. 6.

##### *(Campagne di comunicazione)*

1. Le amministrazioni dello Stato promuovono la realizzazione di campagne di comunicazione dirette a informare e sensibilizzare sul fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro e sugli strumenti di tutela esistenti.

2. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le pubbliche amministrazioni interessate provvedono alle attività di cui al presente articolo nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

#### Art. 7.

##### *(Delega al Governo per il riordino degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità)*

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o

più decreti legislativi al fine di provvedere al riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportunità, che operano a livello nazionale, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) eliminazione delle duplicazioni organizzative e funzionali;

b) razionalizzazione delle competenze delle strutture che svolgono funzioni omogenee;

c) limitazione del numero delle strutture di supporto a quelle strettamente indispensabili al funzionamento degli organismi;

d) creazione di un organismo nazionale di controllo sulle molestie sul posto di lavoro con compiti di monitoraggio degli episodi verificatisi, nonché di adozione di azioni di prevenzione e formazione;

e) coordinamento dell'attività degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità con i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze.

3. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che devono essere resi entro quarantacinque giorni dalla data di trasmissione dei medesimi schemi di decreto. Decorso tale termine, i decreti possono essere comunque emanati.

4. Il Governo può adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti di cui al comma 1, con le medesime procedure di cui ai commi 2 e 3, uno o più decreti legislativi correttivi o modifi-

cativi dei medesimi decreti, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al comma 1.

5 Dall'attuazione delle norme di ciascun decreto di cui al presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

#### Art. 8.

*(Introduzione dell'articolo 609-ter.1 del codice penale in materia di molestie sessuali)*

1. Dopo l'articolo 609-ter del codice penale è inserito il seguente:

« Art. 609-ter.1 - (*Molestie sessuali*) - Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con minacce, reiterati atti o comportamenti indesiderati, aventi ad oggetto allusioni sessuali, reca a taluno molestia o disturbo violando la dignità della persona, è punito con la pena della reclusione fino a tre anni.

La pena è aumentata della metà se il fatto è 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, in modo da rendere intollerabile, degradante o umiliante la prosecuzione del rapporto medesimo.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa. La remissione della querela è ammessa solo in sede processuale ».

€ 1,00