



DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori RIZZOTTI, LONARDO, GIRO, FERRO, ALDERISI,
PAPATHEU, BINETTI, BATTISTONI e CALIENDO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 25 NOVEMBRE 2019

Disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali e degli atti vessatori
in ambito lavorativo

ONOREVOLI SENATORI. – Il disegno di legge intende affrontare due problematiche connesse tra loro che riguardano le molestie sessuali e i casi di atti vessatori (*mobbing*) in ambito lavorativo.

Sono trascorsi ormai molti anni da quando il Parlamento e tutti i mezzi di comunicazione hanno provato ad affrontare e mettere in luce il problema della violenza di genere, attraverso provvedimenti e voci che condannano rumorosamente il fenomeno e che puntano il dito sugli autori degli efferati delitti in cui nessuno sembra riconoscersi. Ciò però, senza effettuare una seria riflessione riguardo alla cultura in cui tali comportamenti nascono e proliferano, così che il dibattito politico resta ancorato agli effetti e indifferente alle cause.

Quando poi questa violenza avviene nel contesto lavorativo, l'analisi deve considerare anche i rapporti di potere tipici della gerarchia nelle organizzazioni aziendali che troppo spesso portano a travalicare ogni limite consentito e accettabile.

Il riferimento è a comportamenti che producono gravissime ripercussioni fisiche e psicologiche sulla salute, in particolare delle lavoratrici e che, oltre ad avere rilevanza dal punto di vista del diritto civile e del lavoro, possono costituire violazioni di norme penali e integrare reati quali il maltrattamento, gli atti persecutori, la violenza privata e altri ancora. Il riferimento è a reati la cui componente violenta si trova anche nel malcelato ricatto che ha per oggetto la conservazione del posto di lavoro, in un'epoca in cui le garanzie dei lavoratori al riguardo vanno sempre più riducendosi.

Un caso paradigmatico in tal senso è quello oggetto della sentenza n. 35588 della

Corte di cassazione, V Sezione penale, del 19 luglio 2017, emessa nell'ambito di un procedimento in cui la parte offesa, dipendente di un ente locale, è stata vittima di atti persecutori (*stalking*) da parte del proprio superiore gerarchico, anche fuori dall'orario e dal luogo di lavoro.

L'imputato esercitava nei confronti della persona offesa compiti di direzione, vigilanza e controllo, dei quali abusava in ogni momento della giornata, al fine di ottenere contatti con la dipendente, fino a farla sprofondare in un grave stato depressivo e di paralizzante prostrazione. Tali poteri direttivi, oltre a consentire all'imputato la possibilità di accesso illimitato al luogo di lavoro della dipendente, attribuivano efficacia autoritativa anche alle condotte persecutorie realizzate fuori dall'orario o dal luogo di lavoro, rendendo « l'assedio » sofferto dalla persona offesa sempre più pervasivo e soffocante.

In buona sostanza, la Corte ha riconosciuto che l'autorità conferita all'imputato dal proprio ruolo di superiore gerarchico ricoperto nell'ambito dell'amministrazione in questione, ha costituito il presupposto essenziale della condotta persecutoria oggetto di contestazione.

In casi simili, o anche più gravi dove intervengono atti di violenza fisica, le lavoratrici e i lavoratori che dopo aver denunciato il proprio persecutore, autore di condotte talmente moleste o violente da integrare un reato, intendano costituirsi parte civile nel processo penale che ne seguirà, potranno citare in giudizio nel processo penale anche il datore di lavoro come responsabile civile, che dovrà rispondere patrimonialmente per il fatto dannoso del dipendente. Limitando così il rischio che al buon esito del processo pe-

nale, il diritto al risarcimento della persona offesa rimanga insoddisfatto per l'eventuale incapacienza dell'imputato.

I dati su questo tema non sono incoraggianti. Se è vero che l'ISTAT rileva una leggera diminuzione rispetto ai tre anni precedenti per le molestie e i ricatti sessuali subiti dalle donne indipendentemente dal luogo, basta però leggere i numeri per vedere come l'ambiente di lavoro continui a essere il posto in cui si ricevono ricatti sessuali, apprezzamenti pesanti, si vivono situazioni contro la propria volontà.

Ad avere vissuto una situazione simile almeno una volta nella vita, secondo l'ISTAT, sono 1.404.000 donne, ossia l'8,9 per cento del totale, di cui 425.000 solo negli ultimi tre anni.

La violenza psicologica sul posto di lavoro è molto più comune di quanto si creda. *Mobbing, stalking, straining*: il glossario della violenza psicologica sul luogo di lavoro si arricchisce di termini internazionali che raccontano, però, una realtà anche italiana fatta di vessazioni, umiliazioni e persecuzioni vissuta da oltre un milione e mezzo di lavoratori (dati dell'Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro - ISPESL).

Tuttavia, avere giustizia non è semplice. Il percorso giudiziario per il riconoscimento

della condotta mobbizzante contro il lavoratore è complesso per il rigore dei presupposti richiesti. Alla prova dei fatti spesso la domanda giudiziale del lavoratore viene rigettata, soprattutto per la difficoltà nel dimostrare il collegamento funzionale fra i singoli episodi vessatori che devono ripetersi in uno stretto arco temporale ed essere manifestazione dello stesso intento persecutorio.

Per questo motivo è necessario un intervento legislativo chiaro che fornisca adeguati e idonei strumenti di tutela per difendere le lavoratrici e i lavoratori e la loro dignità dalle continue vessazioni che sono costretti a subire in ambito lavorativo, consentendo quindi di far valere la lesione di un proprio diritto, agendo dinanzi al giudice del lavoro nei confronti del datore di lavoro (nel caso di *mobbing* verticale) o nei confronti di un proprio collega o di un gruppo di colleghi (nel caso di *mobbing* orizzontale) che si siano resi autori di atti vessatori in ambito lavorativo.

È importante infine promuovere campagne di informazione, comunicazione e formazione volte a sensibilizzare i datori di lavoro e i dipendenti sul fenomeno delle molestie sessuali e degli atti vessatori in ambito lavorativo e sugli strumenti di tutela e di risoluzione delle controversie in caso di denuncia alle autorità competenti.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(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 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 è punito con la pena della reclusione da sei mesi a due 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.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa. La querela può essere proposta entro sei mesi dal fatto ed è irrevocabile ».

Art. 2.

(Introduzione dell'articolo 612-bis.1 del codice penale in materia di atti vessatori in ambito lavorativo)

1. Dopo l'articolo 612-bis del codice penale è inserito il seguente:

« Art. 612-bis.1. - (*Atti vessatori in ambito lavorativo*) - Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni il datore di lavoro, il dirigente o il lavoratore che nel

luogo o nell'ambito di lavoro, con condotte reiterate, compie atti, omissioni o comportamenti di vessazione o di persecuzione psicologica tali da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore.

La pena è aumentata fino alla metà se dal fatto deriva una malattia nel corpo o nella mente.

La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. Si procede, tuttavia, di ufficio nelle ipotesi di cui ai commi secondo e terzo ».

Art. 3.

(Prevenzione e informazione)

1. Le amministrazioni dello Stato promuovono campagne di informazione e comunicazione volte a sensibilizzare i datori di lavoro e i dipendenti sul fenomeno delle molestie sessuali e degli atti vessatori in ambito lavorativo e sugli strumenti di tutela e di risoluzione delle controversie in caso di denuncia alle autorità competenti, nonché iniziative dirette ad una formazione specifica e adeguata sui rischi relativi alle situazioni da essi derivanti.

2. Le campagne d'informazione e comunicazione e le iniziative di cui al comma 1 sono svolte con le risorse finanziarie, materiali e strumentali disponibili a legislazione vigente.

€ 1,00