Servizio studi
del Senato

n.b. nota breve

N. 268 - aprile 2021

AA.SS. 655, 1597 e 1628 - Disposizioni per il contrasto delle molestie sessuali, con particolare riferimento all'ambiente di lavoro

1. Le molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano: profili penalistici

Il diritto penale italiano **non prevede attualmente per le molestie sessuali in ambito lavorativo una fattispecie** *ad hoc*. A livello giurisprudenziale le molestie sessuali sul lavoro sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, sussunte in vari reati.

Più in generale è necessario ricordare che secondo la **dottrina** (Manzini) **molestia** è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona. Tale definizione dottrinale del concetto di molestia è stata peraltro ripresa dalla giurisprudenza (Cass., sez. I, Sentenza 24 marzo 2005, n. 19718), secondo cui tale elemento è costituito da tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa.

Nei casi di molestie più gravi, concretizzatisi in toccamenti di zone erogene (si vedano a titolo esemplificativo Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871), la giurisprudenza ha ritenuto integrato il **reato di violenza sessuale** di cui all'articolo 609-*bis* c.p..

In giurisprudenza si è altresì affermato che tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 *bis*, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove "lo sfondo sessuale" costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta (Cass., sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n. 1040).

Nel caso invece in cui la molestia sul lavoro si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle *avances* e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di **violenza privata**.

Secondo la giurisprudenza, ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un **qualsiasi comportamento od atteggiamento**, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, **idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto**, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261)

E' appena il caso di ricordare che, sempre secondo la giurisprudenza, integra il reato di "**tentata**" violenza privata, la condotta del datore di lavoro che convochi la dipendente -

rientrata al lavoro dopo un periodo di astensione obbligatoria per maternità - in un locale fatiscente e le prospetti di farla lavorare in un luogo degradato ed in condizioni invivibili nel caso di mancata accettazione delle condizioni imposte dalla società preordinate ad ottenere contro la sua volontà le dimissioni o il prolungamento del periodo di allontanamento dal lavoro mediante l'astensione facoltativa *post-partum* (Cass., sez. V, Sentenza 30 aprile 2012, n. 36332).

Il datore di lavoro - è importante ricordare - può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla summenzionata reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale. Nell'ipotesi invece in cui l'autore delle molestie sessuali sia proprio il datore di lavoro, questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, **responsabile penalmente** e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente.

2. Convenzione OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro

La L. 15 gennaio 2021, n. 4, ha autorizzato la ratifica da parte dell'Italia - ratifica successivamente eseguita - della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (adottata a Ginevra il 21 giugno 2019).

Ai sensi dell'articolo 14 della medesima Convenzione, essa entrerà in vigore per l'Italia dodici mesi dopo la registrazione della ratifica italiana da parte del Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

Si ricorda, in sintesi, che la Convenzione richiede che ciascuno Stato (al quale si applichi la medesima) si impegni: ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro; ad assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro; ad adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure, adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo, in materia di prevenzione degli atti summenzionati di violenza e molestia; a stabilire misure adeguate ai fini dell'effettività della tutela - anche giurisdizionale - in materia (nonché ai fini della protezione della riservatezza); ad adoperarsi ai fini della messa a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, nonché delle autorità competenti, di misure di orientamento, di risorse, di strumenti di formazione o di altri supporti, con riferimento ai temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

3. Contenuto dei disegni di legge

3.1. L'Atto Senato n. 655

L'**A.S. n. 655, di iniziativa della senatrice Fedeli e altri,** stabilisce alcune misure ai fini della prevenzione e del contrasto delle molestie e delle molestie sessuali nei luoghi e nei rapporti di lavoro.

Ai fini delle nozioni di molestie e di molestie sessuali nell'ambito lavorativo, il disegno di legge (**articolo 1, comma 1**) richiama l'articolo 26, commi 1 e 2, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198. Quest'ultimo definisce: le molestie come i comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al

sesso, 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; le molestie sessuali come i comportamenti 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 **comma 2** dell'**articolo 1** del presente 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.

In particolare, il **comma 1** riproduce una norma già posta dal comma 3-*ter* del citato articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, estendendola alle summenzionate molestie (in ambito lavorativo) diverse da quelle sessuali - oltre a far ricorso, sotto il profilo letterale, sia al termine "lavoratrici" sia al termine "lavoratori", anziché al termine unico generale -. La disposizione di cui al **comma 1**[1] richiede che i datori di lavoro assicurino 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 iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire i fenomeni in oggetto - questi ultimi, come detto, sono costituiti dalle molestie sessuali nella norma vigente ed anche dalle altre molestie nel presente disegno di legge -. *Sotto il profilo redazionale, al fine di evitare duplicazioni di norme, si valuti l'opportunità di formulare la disposizione in termini di novella del citato comma 3*-ter.

Il **comma 2** dell'**articolo 2** in esame prevede che le pubbliche amministrazioni, per prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgano 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 pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165[2].

Si ricorda che tali comitati, ai sensi del comma 03 del citato articolo 57 del D.Lgs. n. 165, hanno compiti propositivi, consultivi e di verifica e operano in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità; essi contribuiscono all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei princìpi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori[3].

Riguardo ai suddetti comitati, cfr. anche il successivo **articolo 6** del disegno di legge.

Il **comma 3** del presente **articolo 2** reca il principio del mantenimento nei luoghi di la-

---

[1] Sia quest'ultimo sia il citato comma 3-*ter* dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna richiamano l'articolo 2087 del codice civile. In base a quest'ultimo articolo, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

[2] Tali comitati (ai sensi del comma 02 del suddetto articolo 57 del D.Lgs. n. 165) 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, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del comitato è designato dall'amministrazione.

[3] Le modalità di funzionamento dei comitati in esame sono disciplinate da linee guida contenute in direttive emanate di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (comma 04 del medesimo articolo 57 del D.Lgs. n. 165).

voro di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza. Tale principio è già posto dalla normativa vigente - comma 3-*ter* citato dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna - con riferimento a: le imprese, i sindacati, i datori di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici. Il **comma 3** in esame fa invece riferimento alle pubbliche amministrazioni, alle imprese, ai sindacati ed ai suddetti comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. *Si valuti l'opportunità di formulare la disposizione in termini di novella del citato comma 3*-ter *nonché di mantenere il vigente riferimento ai lavoratori, alle lavoratrici ed agli altri datori di lavoro (diversi dalle imprese e dalle pubbliche amministrazioni).*

Il **comma 4** dell'**articolo 2** in esame introduce a carico del datore di lavoro l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali, relative alla contestazione e al conseguente accertamento dei fatti, per i casi in cui siano al medesimo denunciati episodi di molestie (o di molestie sessuali); l'adempimento è esercitato nell'ambito delle facoltà previste per il datore di lavoro dalla L. 20 maggio 1970, n. 300[4], e assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti.

Il successivo **comma 5** introduce a carico del datore di lavoro che, a seguito degli adempimenti di cui al **comma 4**, abbia accertato l'avvenuta molestia o molestia sessuale l'obbligo di denunciare il fatto entro quarantottore dall'accertamento e prevede, per il medesimo datore, la facoltà di adottare, nei confronti del responsabile di tali comportamenti, ogni provvedimento disciplinare contemplato dalla disciplina legislativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro. *Si valuti l'opportunità di chiarire quali siano i destinatari della denuncia da parte del datore di lavoro*, considerato che il successivo **articolo 8** introduce una fattispecie di querela e di reato con esclusivo riferimento alle molestie sessuali, mentre l'**articolo 7** fa riferimento ad un'attività dell'Ispettorato nazionale del lavoro nell'ipotesi di denuncia - *da parte della lavoratrice o del lavoratore* - delle molestie o delle molestie sessuali.

Le denunce delle molestie in esame da parte della lavoratrice o del lavoratore vittima sono invece oggetto dell'**articolo 3**. Quest'ultimo 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. Tale divieto è già posto dal comma 3-*bis* del citato articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna - comma richiamato dal presente **articolo 3** - con riferimento alle azioni in giudizio (della lavoratrice o del lavoratore) per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale[5].

Si ricorda che il suddetto comma 3-*bis* dell'articolo 26 specifica altresì che sono nulli: il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante in esame; il mutamento di mansioni (anche se rientrante nelle fattispecie ammesse di cambiamento di mansioni di cui all'articolo 2103 del codice ci-

[4] La L. n. 300 (cosiddetto Statuto dei lavoratori) reca "norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".

[5] Si ricorda, riguardo a tali azioni, che, in base al comma 3 dello stesso articolo 26, e successive modificazioni, comma anch'esso richiamato dall'**articolo 3** in esame, gli atti, i patti o i provvedimenti, concernenti il rapporto di lavoro delle lavoratrici o dei lavoratori vittime dei comportamenti in oggetto, sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi; sono considerati altresì discriminazioni i trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscano una reazione ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

vile); qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Tutte le tutele poste in favore del denunciante dal citato comma 3-*bis* non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

Si valuti l'opportunità di chiarire se l'ambito del presente ***articolo 3*** *riguardi anche le denunce presentate esclusivamente all'Ispettorato nazionale del lavoro*, (cfr., al riguardo, il successivo **articolo 7**), *nonché la fattispecie della querela introdotta dall'****articolo 8****.*

Il **comma 1** dell'**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 - disciplina di cui all'articolo 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, e successive modificazioni -.

Si valuti l'opportunità di chiarire se la norma concerna soltanto le lavoratrici dipendenti, considerato che il presente **comma 1** fa riferimento solo al congedo e che il suddetto articolo 24 prevede, per le lavoratrici dipendenti e per le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, il diritto, rispettivamente, ad un congedo (coperto da indennità a carico dell'ente previdenziale di appartenenza) ed alla sospensione del rapporto contrattuale, per i motivi suddetti.

Si ricorda che, per entrambe le fattispecie (congedo o sospensione del rapporto), il citato articolo 24 pone un limite massimo di durata pari a tre mesi (anche articolati su base oraria o giornaliera)[6]. Per il periodo di congedo, la suddetta indennità è pari all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento; il periodo medesimo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il **comma 2** dell'**articolo 4** in esame prevede, in primo luogo, che la lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie sessuali abbia 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 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.

Secondo lo stesso **comma 2**, la lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie sessuali può usufruire del lavoro agile, secondo la disciplina generale di tale istituto (posta dal capo II della L. 22 maggio 2017, n. 81, e successive modificazioni)[7]. *Si valuti l'opportunità di chiarire la portata di tale richiamo*, considerato che la suddetta disciplina generale subordina il ricorso al lavoro agile all'accordo tra datore di lavoro e dipendente.

Il **comma 1** dell'**articolo 5** prevede che le consigliere e i consiglieri di parità svolgano

---

6 Riguardo alle modalità temporali, cfr. il comma 5 del citato articolo 24.
Si ricorda che il comma 7 dello stesso articolo 24 specifica che restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva (con riferimento agli istituti in esame del congedo e della sospensione del rapporto).

7 Si ricorda che, in base all'articolo 18, comma 1, della citata L. n. 81, il lavoro agile consiste in una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa; la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla disciplina legislativa e dalla contrattazione collettiva.

anche funzioni di assistenza e di consulenza in favore dei dipendenti che subiscano atti di molestia sessuale, garantendo la riservatezza sulle informazioni apprese (qualora richiesta dagli interessati).

Le suddette figure di consigliere e consiglieri sono disciplinate dagli articoli da 12 a 19-*bis* del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e successive modificazioni. Tali norme prevedono la nomina di una consigliera e di un consigliere di parità a livello, rispettivamente, nazionale, regionale e di ente di area vasta (città metropolitana o provincia).

In via di sintesi, si ricorda che le consigliere e i consiglieri in esame[8]: devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione; svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei princìpi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro[9]; sono, nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengano a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Il **comma 2** del presente **articolo 5** dispone che il datore di lavoro porti 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.

Il successivo **comma 3** prevede che la consigliera o il consigliere di parità intervenga, ove richiesto, per promuovere il tentativo di conciliazione, ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, su istanza della persona che abbia subito molestie sessuali e che intenda agire in giudizio. La formulazione letterale del presente **comma** fa riferimento al tentativo obbligatorio di conciliazione; *sembrerebbe opportuna una revisione di tale locuzione, considerato che (in base al testo vigente del citato articolo 410 e fatte salve alcune norme speciali) il tentativo in oggetto (per le controversie in materia di lavoro) è facoltativo e non obbligatorio.*

*Sotto il profilo redazionale, si valuti l'opportunità di formulare le previsioni dei **commi** del presente **articolo 5** come novelle del codice delle pari opportunità tra uomo e donna.*

Il **comma 1** dell'**articolo 6** prevede che le pubbliche amministrazioni: informino i propri dipendenti circa il ruolo, le funzioni, le competenze e i recapiti dei summenzionati comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; predispongano piani formativi di prevenzione per i dirigenti delle medesime amministrazioni e per i componenti dei suddetti comitati e adottino codici etici o codici di condotta, quali strumenti di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

In base ai successivi **commi 2 e 3**, alle spese relative all'attuazione dei piani formativi summenzionati si fa fronte mediante l'impiego di una quota pari al 3 per cento dei risparmi di spesa conseguiti dalla singola amministrazione e derivanti dal processo di razionalizzazione degli spazi previsto dalle norme vigenti.

*Si valuti l'opportunità di ampliare l'oggetto della rubrica del presente **articolo 6**, la quale fa riferimento esclusivamente ai comitati unici summenzionati, e di esplicitare anche nella **prima parte** del **secondo periodo** del **comma 1** che i piani formativi di prevenzione concernono le molestie in esame.*

L'**articolo 7** prevede che l'Ispettorato nazionale del lavoro vigili, a decorrere dalla data della denuncia delle molestie o delle molestie sessuali (sul luogo di lavoro), sullo stato del

[8] Cfr. l'articolo 13 del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

[9] Per l'individuazione analitica delle funzioni, cfr. l'articolo 15 del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e successive modificazioni.

rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurare la tutela ai sensi del precedente **articolo 3**. Si prevede anche l'intervento delle organizzazioni sindacali, nel caso in cui siano presentate le dimissioni da parte della lavoratrice o del lavoratore. *Si valuti l'opportunità di chiarire le modalità di tale intervento, il quale, in base alla formulazione del presente* ***articolo 7****, sembrerebbe connesso alla vigilanza da parte dell'Ispettorato.*

L'articolo 8, comma 1, lett. a), modifica il codice penale introducendo, all'articolo 610-*bis*, la fattispecie specifica di "molestie sessuali".

Il nuovo articolo 610-*bis* c.p. punisce, 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 prescrive in dieci anni dalla condotta.

Il nuovo reato - è opportuno rilevare - è inserito nella sezione III del Capo III (Dei delitti contro la libertà individuale) del Titolo XII del Libro II del codice penale, fra i delitti contro la libertà morale.

Con riguardo alla **prescrizione** è appena il caso di rilevare che l'articolo 157 c.p. prevede per alcune specifiche fattispecie, tra cui i reati di violenza sessuale, di atti sessuali con minorenne, corruzione di minorenne e violenza sessuale di (salvo che risulti la sussistenza delle circostanze attenuanti contemplate dal terzo comma dell'articolo 609-*bis* ovvero dal quarto comma dell'articolo 609-*quater*) il raddoppio dei termini di prescrizione. L'art. 609-*septies* c.p. prevede, poi, che i reati delitti previsti dagli articoli 609-*bis* (violenza sessuale) e 609-*ter* (Circostanze aggravanti) sono punibili a querela della persona offesa e che la querela proposta è irrevocabile. Il termine per la proposizione della querela è di dodici mesi. Lo stesso articolo prevede poi una serie di casi in cui il reato è perseguibile d'ufficio.

La **lett. b)** del **comma 1**, inserisce nel codice penale l'articolo 124-*bis*, in base al quale la vittima di molestie sessuali può esercitare il **diritto di querela** entro dodici mesi dal giorno della notizia del fatto che costituisce il reato.

Sotto il profilo redazionale, si valuti l'opportunità di collocare le previsioni relative alla procedibilità o come ulteriore comma dell'articolo 610-bis o come disposizione autonoma da collocarsi sistematicamente subito dopo il predetto articolo 610-bis del codice penale. Si valuti inoltre l'opportunità di prevedere - almeno per alcuni casi, ad esempio la minore età della vittima, anche la procedibilità d'ufficio.

3.2. L'Atto Senato n. 1597

Il disegno di legge n. 1597, **di iniziativa delle senatrici Valente, Leone e altri**, reca anche esso una serie di disposizioni finalizzate a contrastare le molestie sessuali anche commesse sul luogo di lavoro, nonché una delega al Governo in materia di riordino dei comitati di parità e pari opportunità ed un'altra delega concernente alcune misure specifiche per il contrasto degli atti di violenza o molestia sul lavoro.

Nel dettaglio **l'articolo 1** introduce nel codice penale, all'articolo 609-*ter*.1, il reato di **molestie sessuali**. La disposizione 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 c.p.

L'**articolo 2** del presente **A.S. n. 1597** reca disposizioni analoghe a quelle di cui agli **articoli 2, comma 2, e 6** del summenzionato **A.S. n. 655**.

In particolare, il **comma 1** dell'**articolo 2** in esame prevede che le pubbliche amministrazioni, per prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgano 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 pubblica amministrazione ai sensi del citato articolo 57, comma 01, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165[10].

Il **comma 2** dello stesso **articolo 2** prevede che le pubbliche amministrazioni: informino i propri dipendenti circa il ruolo, le funzioni, le competenze e i recapiti dei summenzionati comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; predispongano piani formativi di prevenzione per i dirigenti delle medesime amministrazioni e per i componenti dei suddetti comitati e adottino codici etici o codici di condotta, quali strumenti di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

In base al successivo **comma 3**, alle spese relative all'attuazione dei piani formativi summenzionati si fa fronte mediante l'impiego di una quota pari al 3 per cento dei risparmi di spesa conseguiti dalla singola amministrazione e derivanti dal processo di razionalizzazione degli spazi previsto dalle norme vigenti.

*Si valuti l'opportunità di ampliare l'oggetto della rubrica del presente **articolo 2**, la quale fa riferimento esclusivamente ai comitati unici summenzionati, e di esplicitare anche nella **prima parte** del **secondo periodo** del **comma 2** che i piani formativi di prevenzione concernono le molestie in esame.*

L'**articolo 3** - con disposizione analoga a quella di cui all'**articolo 7** del summenzionato **A.S. n. 655** - prevede che l'Ispettorato nazionale del lavoro vigili, a decorrere dalla data della denuncia delle molestie o delle molestie sessuali (sul luogo di lavoro), sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurare la tutela prevista dal codice delle pari opportunità tra uomo e donna ivi richiamata[11]. Si prevede anche l'intervento delle organizzazioni sindacali, nel caso in cui siano presentate le dimissioni da parte della lavoratrice o del lavoratore. *Si valuti l'opportunità di chiarire le modalità di tale intervento, il quale, in base alla formulazione del presente **articolo 3**, sembrerebbe connesso alla vigilanza da parte dell'Ispettorato.*

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

[10] Come già ricordato, tali comitati (ai sensi del comma 02 del suddetto articolo 57 del D.Lgs. n. 165) 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, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del comitato è designato dall'amministrazione.

[11] Si tratta della tutela di cui all'articolo 26, comma 3-*bis*, del citato codice (di cui al D.Lgs. n. 198 del 2006). Riguardo alla disciplina di quest'ultimo comma, cfr. la precedente scheda relativa all'**articolo 3** dell'**A.S. n. 655**.

lavoro e sugli strumenti di tutela esistenti nei casi di denuncia.

L'**articolo 5** reca una disciplina di delega al Governo per l'adozione, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di uno o più decreti legislativi intesi al riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportunità, operanti a livello nazionale. I decreti sono adottati secondo le procedure di cui ai **commi da 2 a 4** e nel rispetto dei princìpi e criteri direttivi di cui alle **lettere da *a)* ad *f)*** del **comma 1** (nonché nel rispetto della clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica di cui al **comma 5**).

I princìpi e criteri direttivi summenzionati prevedono:

a) l'eliminazione delle duplicazioni organizzative e funzionali;

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

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

d) l'introduzione di un organismo nazionale di controllo sulle molestie sul lavoro, con compiti di monitoraggio degli episodi e di adozione di azioni di prevenzione e formazione;

e) il rafforzamento del ruolo di coordinamento del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri sugli organismi e comitati di parità e pari opportunità nazionali;

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

Riguardo agli organismi e comitati oggetto della delega in esame, occorre ricordare, oltre che il summenzionato Dipartimento per le pari opportunità[12], il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali)[13] e le consigliere e i consiglieri nazionali di parità[14].

L'**articolo 6** reca una disciplina di delega al Governo per l'adozione, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di uno o più decreti legislativi intesi al contrasto di ogni forma di violenza o molestia nei luoghi di lavoro. I decreti sono adottati secondo le procedure di cui ai **commi 2 e 3** e nel rispetto dei princìpi e criteri direttivi di cui alle **lettere *a)*** e ***b)*** del **comma 1**. Questi ultimi prevedono:

---

[12] Le funzioni del Dipartimento riguardano, in particolare, la promozione ed il coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità, della parità di trattamento, di rimozione di ogni forma e causa di discriminazione, nonché di prevenzione e contrasto della violenza sessuale e di genere e degli atti persecutori, della tratta e dello sfruttamento degli esseri umani, delle mutilazioni genitali femminili e delle altre pratiche dannose.
Nei suddetti settori, il Dipartimento provvede: all'indirizzo, al coordinamento ed al monitoraggio dell'utilizzazione dei fondi nazionali ed europei; agli adempimenti riguardanti l'acquisizione e l'organizzazione delle informazioni e la promozione e il coordinamento delle attività conoscitive, di verifica, controllo, formazione e informazione; alla cura dei rapporti con le amministrazioni e gli organismi operanti in Italia e all'estero; all'adozione delle iniziative necessarie ad assicurare la rappresentanza del Governo negli organismi nazionali e internazionali.
L'organizzazione interna del Dipartimento è stata da ultimo ridefinita con il D.P.C.M. 8 aprile 2019.

[13] Il Comitato è disciplinato dagli articoli da 8 a 10 del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna.
Il Comitato è un organo consultivo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con compiti di studio e di promozione in materia di parità nel settore della formazione professionale e del lavoro.
Più in particolare, il Comitato promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro (compresa la retribuzione), nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive.

[14] Riguardo alle consigliere e ai consiglieri di parità - che sono previsti, oltre che a livello nazionale, a livello regionale e di ente di area vasta (città metropolitana o provincia) -, cfr. la scheda relativa all'**articolo 5** dell'**A.S. n. 655**.

a) l'incentivazione dell'istituzione, nei modelli di organizzazione e gestione aziendale di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, di gruppi di lavoro, a prevalente composizione femminile, col compito di monitorare la correttezza dei comportamenti aziendali e di prevenire il verificarsi di molestie o violenze sui luoghi di lavoro. Si ricorda che i suddetti modelli possono essere adottati - da enti, società o associazioni - ai fini della prevenzione di reati e della conseguente esclusione della responsabilità dell'ente, società o associazione per l'illecito amministrativo dipendente dal reato;

b) l'introduzione di misure premiali, anche fiscali, per gli enti che adottino i modelli summenzionati e la contestuale previsione di un sistema centralizzato di controllo sugli effettivi risultati conseguiti, in termini di promozione della parità di genere e delle pari opportunità e di contrasto delle molestie e violenze sui luoghi di lavoro.

L'**articolo 7** provvede alla copertura degli oneri, ivi quantificati, derivanti dagli **articoli 2, comma 3, e 4**, utilizzando una quota dell'accantonamento relativo al Ministero dell'economia e delle finanze del fondo speciale di parte corrente (fondo destinato alla copertura degli oneri di parte corrente derivanti dai provvedimenti legislativi che si prevede possano essere approvati nel triennio di riferimento).

3.3. L'Atto Senato n. 1628

L'**A.S. n. 1628, di iniziativa della senatrice Rizzotti e altri,** 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 punisce 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 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 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 reato è **procedibile** a querela, da proporsi entro 6 mesi dai fatti di reato ed è irrevocabile.

L'articolo 2 introduce nel codice penale l'art. 612-*bis*.1 con il quale punisce gli **atti vessatori in ambito lavorativo** con la reclusione da sei mesi a cinque anni. La pena si applica 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. 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 deriva una malattia nel corpo o nella mente;
- se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità.

Il reato è **procedibile** a querela, da proporsi entro 6 mesi dai fatti di reato. 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

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. Tali campagne informative e iniziative devono essere svolte con le risorse finanziarie, materiali e strumentali disponibili a legislazione vigente.

A cura di: C. Andreuccioli e M. Bracco