



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa delle senatrici LOPREIATO, PIRRO e MAIORINO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 20 LUGLIO 2023

Disposizioni volte al contrasto delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro e delle condotte vessatorie e generatrici di stress a carico delle lavoratrici e dei lavoratori

ONOREVOLI SENATORI. – Il presente disegno di legge mira a tutelare le lavoratrici e i lavoratori dalle molestie sessuali e dalle condotte vessatorie e generatrici di stress perpetrate in ambito lavorativo.

Promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e la dignità dell'essere umano è fondamentale. Tale assunto si fonda sul fatto che, da un lato, il lavoro è uno dei luoghi privilegiati dove la persona ha l'opportunità di svilupparsi in modo completo e che, da un altro lato, quello che accade nel luogo di lavoro ha, spesso, ripercussioni sull'ambiente familiare e sociale della persona stessa.

L'Italia, con la legge 15 gennaio 2021, n. 4, ha autorizzato la ratifica 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 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

La Convenzione riconosce « il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere », e che questi fenomeni sono incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili e hanno « un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività ».

È una realtà da 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 nel luogo di lavoro ad opera di colleghi o datori di lavoro, sostenendo anche i cambiamenti già in corso e gli impegni presi sul tema.

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, come definite dall'articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nonché a promuovere una cultura organizzativa positiva nei luoghi di lavoro e a prevenire comportamenti diretti e indiretti che possano determinare l'insorgere di stati di disagio psicologico o psicopatologico nei lavoratori.

Art. 2.

(Condotte vessatorie e generatrici di stress nei luoghi di lavoro)

1. Ai fini di cui alla presente legge sono definite condotte vessatorie nei luoghi di lavoro le condotte e le pratiche, poste in essere, dal datore di lavoro, da un suo preposto o da un lavoratore dal quale il lavoratore gerarchicamente dipende, volte a danneggiare la dignità e la professionalità del lavoratore o a emarginarlo e che, per la loro intensità, frequenza o durata, causano una lesione all'integrità psicofisica dello stesso lavoratore.

2. Ai fini di cui alla presente legge sono definite condotte generatrici di stress nei luoghi di lavoro le condotte e le pratiche, poste in essere dal datore di lavoro, da un suo preposto o da un lavoratore dal quale il

lavoratore gerarchicamente dipende, che sono determinate da disfunzioni degli assetti organizzativi aziendali e sono volte ad ingenerare nel lavoratore forme di pressione psicofisica superiore a quella connaturata alla natura stessa del lavoro o dell'attività svolta, idonee a causare una lesione dell'integrità psicofisica dello stesso lavoratore.

Art. 3.

(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, le molestie sessuali nei luoghi di lavoro e le condotte vessatorie e generatrici di stress 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.

Art. 4.

(Congedo per le persone vittime di condotte vessatorie e generatrici di stress nel luogo di lavoro)

1. La lavoratrice o il lavoratore vittima di condotte vessatorie e generatrici di stress nei luoghi di lavoro 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, ovvero, valutata la fattibilità in ragione dell'impiego, in lavoro in modalità agile come disciplinato dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81. Il rapporto di lavoro a tempo parziale o il lavoro in modalità agile così instaurato è nuovamente trasformato in qualunque momento, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore interessato, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

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 condotte vessatorie e generatrici di stress nei luoghi di lavoro, garantendo la riservatezza sulle informazioni apprese.

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 consigliera o il consigliere di parità interviene, ove richiesto, per promuovere il tentativo di conciliazione, ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, su istanza della persona che ha subito condotte vessatorie e generatrici di stress nei luoghi di lavoro.

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 nei 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, come introdotto dal comma 2 del presente articolo.

Art. 7.

(Ispettorato nazionale 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 nel luogo di lavoro, sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurarne la tutela ai sensi della presente legge e nel caso in cui presenti dimissioni volontarie, anche con l'intervento delle organizzazioni sindacali.

Art. 8.

(Responsabilità disciplinare e civile)

1. Salvo che il fatto non costituisca reato, coloro che pongono in essere le condotte di cui all'articolo 2 sono responsabili sul piano disciplinare come previsto dalla contrattazione collettiva, nonché su quello civile.

2. Nelle controversie civili in materia di lavoro in cui sia convenuto l'autore di una delle condotte di cui all'articolo 2 della presente legge si applica la disciplina in materia di onere della prova prevista dall'articolo 40 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Art. 9.

(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 condotte a connotazione sessuale effettuate in forma verbale o gestuale, anche se verificatesi in un'unica occasione, produce un effetto destabilizzante della serenità e dell'equilibrio psicologico di un soggetto, in modo da cagionare la violazione della dignità della persona, è punito con la reclusione da 1 a 3 anni.

La pena è aumentata fino alla metà se dal fatto, commesso con abuso di autorità o di relazioni di ufficio, deriva un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, nonché 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 punibile a querela della persona offesa. La querela può essere proposta entro dodici mesi dal giorno della notizia del fatto che costituisce il reato. La remissione della querela può essere soltanto processuale. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti 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, nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio ».

Art. 10.

(Prevenzione, informazione e formazione)

1. Nella valutazione dei rischi e nel relativo documento di cui agli articoli 17, comma 1, lettera *a*), e 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, devono essere esplicitamente indicate le misure adottate, anche per gruppi di lavoratori, per la prevenzione dei rischi collegati alle condotte di cui alla presente legge. Tra tali misure sono comprese:

a) nell'ambito delle attività di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e

37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, l'organizzazione di corsi di prevenzione, di informazione, di formazione e di addestramento sulle condotte di cui all'articolo 2 della presente legge ai fini dell'identificazione, della riduzione e della gestione dei rischi;

b) l'adozione e l'affissione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori di uno specifico codice di comportamento e di tutela della dignità nel luogo di lavoro;

c) l'adozione e, ove già esistenti, il potenziamento di meccanismi di segnalazione di illeciti da parte del lavoratore ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179;

d) la pubblicità delle informazioni rilevanti per l'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento alle modalità di impiego dei lavoratori, alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti e alle modifiche nelle qualifiche e nelle mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile.

2. Nel documento di valutazione dei rischi di cui al comma 1 sono, inoltre, individuati:

a) le politiche di gestione del personale finalizzate a evitare disfunzioni organizzative rispetto alla specifica realtà aziendale;

b) il contratto collettivo nazionale di lavoro più idoneo al comparto e le misure di riduzione del rischio adottate in caso di adozione di un altro contratto.

Art. 11.

(Richiesta di ammonimento al questore)

1. Fino a quando non è proposta querela, la lavoratrice o il lavoratore vittima di condotte di cui all'articolo 1 può presentare al questore richiesta di ammonimento nei confronti dei soggetti che hanno posto in essere tali condotte.

2. Il questore, assunte informazioni dagli organi investigativi e sentite le persone informate dei fatti, ove ritenga fondata la richiesta di ammonimento di cui al comma 1, ammonisce oralmente il soggetto responsabile e invita il datore di lavoro ad adottare le misure di prevenzione e di contrasto delle condotte di cui all'articolo 1, redigendo un processo verbale di quanto disposto. Copia del processo verbale è rilasciata alla lavoratrice o al lavoratore richiedente l'ammonimento e al soggetto ammonito. Quando il questore procede all'ammonimento, informa senza indugio l'autore del fatto circa i servizi disponibili sul territorio, inclusi i consultori familiari, i servizi di salute mentale e i servizi per le dipendenze, come individuati dal Piano di cui all'articolo 5 del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, finalizzati ad intervenire nei confronti degli autori di violenza domestica o di genere. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 8, commi 1 e 2, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2009, n. 38.

3. La reiterazione delle condotte di cui all'articolo 1 da parte del soggetto già ammonito per le medesime condotte nei successivi due mesi costituisce giusta causa di dimissione da parte della lavoratrice o del lavoratore.

Art. 12.

(Accertamento della malattia professionale da parte dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro)

1. Eventuali disturbi psichici o psicosomatici manifestati dal lavoratore a seguito di condotte di cui all'articolo 2 sono considerati di origine professionale. Le disposizioni del presente comma si applicano alle condotte di cui all'articolo 2, comma 2, quando

le incongruenze e le disfunzioni organizzative si manifestano in modo sistematico, in un arco temporale determinato o determinabile, e sono ripetute nel tempo e purché siano verificabili e documentabili.

2. A seguito della denuncia di malattia professionale presentata ai sensi del comma 1, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) attiva un percorso collaborativo con la lavoratrice o il lavoratore al fine di indagare sui caratteri e sull'origine della presunta malattia. Qualora la documentazione prodotta sia giudicata insufficiente ma agevolmente integrabile, l'archiviazione è preclusa. L'INAIL invita l'assicurato a presentare, nei quindici giorni successivi, nuovi elementi e indica il tipo di prove richiesto e, ove possibile, delle modalità di reperimento delle stesse. In ogni caso l'INAIL utilizza tutti gli atti già in suo possesso, acquisisce d'ufficio i dati emersi da indagini già effettuate su casi analoghi e integra i dati conoscitivi sul rischio mediante proprie indagini ispettive o, per i profili più strettamente tecnici, avvalendosi di specifiche consulenze tecniche di accertamento dei rischi e della prevenzione.

3. Nei casi di cui ai commi 1 e 2, qualora i competenti servizi sanitari dell'INAIL, sulla base della documentazione medica presentata dall'assicurato, esprimano una prima valutazione di presunta malattia professionale, tutti gli ulteriori esami clinico-specialistici e strumentali necessari per l'approfondimento del nesso eziologico sono svolti a cura e a spese dello stesso INAIL.

Art. 13.

(Osservatorio nazionale sulle condotte vessatorie e generatrici di stress nei luoghi di lavoro)

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito l'Osservatorio nazionale sulle condotte vessatorie e genera-

trici di stress nei luoghi di lavoro, di seguito denominato « Osservatorio », che si può avvalere del contributo di istituti di ricerca, anche universitari. L'Osservatorio provvede al monitoraggio e all'analisi delle condotte di cui all'articolo 2 e dello stress psico-sociale nei luoghi di lavoro attraverso la raccolta e l'elaborazione di dati aggregati e di segnalazioni nonché mediante il confronto con le buone prassi già in uso in altri Paesi, europei ed extra europei.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, da adottare entro centotanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti i criteri e le modalità per la composizione e il funzionamento dell'Osservatorio.

3. L'Osservatorio pubblica ogni anno, nel sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i risultati della propria attività. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali presenta alle Camere una relazione annuale sull'attività dell'Osservatorio.

Art. 14.

(Potenziamento della medicina del lavoro)

1. Ogni regione provvede al potenziamento delle strutture di medicina del lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, è autorizzata la spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Art. 15.

(Fondo per l'assistenza legale alle vittime di condotte vessatorie e generatrici di stress)

1. Nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito

un fondo per la copertura delle spese legali, nonché per quelle relative alla fase stragiudiziale, in favore dei lavoratori vittime di condotte di cui all'articolo 2, con una dotazione pari a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024.

2. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

€ 1,00