

SENATO DELLA REPUBBLICA

XII LEGISLATURA

Nn. 193 e 759-A

RELAZIONE DELLA 11ª COMMISSIONE PERMANENTE

(LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE)

(RELATORE MANCONI)

Comunicata alla Presidenza il 9 Novembre 1994

SUI

DISEGNI DI LEGGE

Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro (193)

d'iniziativa dei senatori SMURAGLIA, DANIELE GALDI, PELELLA, D'ALESSANDRO PRISCO, ANGELONI, DE LUCA, GRUOSSO, BUCCIARELLI e DI BELLA

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 28 APRILE 1994

Norme a tutela della libertà dalle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (759)

d'iniziativa dei senatori BEDIN, COVIELLO, SECCHI, FOLLONI, LADU, COSTA, PERLINGIERI, GREGORELLI, LAVAGNINI, PINTO e ZECCHINO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 4 AGOSTO 1994

INDICE

Relazione	Pag.	3
Testo unificato proposto dalla Commissione	»	8
Disegno di legge n. 193	»	13
Disegno di legge n. 759	»	16

ONOREVOLI SENATORI. - Questo disegno di legge tratta di una materia assai delicata, e proprio per la natura stessa della questione cui rimanda: le relazioni tra i sessi. Tali relazioni - lo sappiamo - vivono, inevitabilmente, in una dimensione di ambivalenza e pretendono uno spazio di libertà e di imprevedibilità: una costante capacità di trasformarsi e di rinnovarsi, di prevedere il gioco e l'allusione, il conflitto e la sottrazione, l'invenzione e la sorpresa. Da qui la delicatezza della materia e la necessità di trattarla con grande intelligenza e con grande sensibilità. E, tuttavia, va trattata.

Beninteso, il fatto di legiferare affinché i rapporti tra due individui non si trasformino in discriminazione o mortificazione dell'uno o dell'altro, non deve tradursi in una limitazione della libertà. Libertà dei singoli e del gioco della relazione: dunque, dello scambio e della seduzione, dell'incontro e del corteggiamento, con ciò che comporta di allusivo e indecifrabile. Ma se questo è lo sfondo psicologico e relazionale in cui si colloca questo disegno di legge, le fattispecie che prende in considerazione sono di tutt'altra natura: non si intende regolamentare - e tanto meno penalizzare - l'approccio. Si vuole, piuttosto, sanzionare quell'atto, a connotazione sessuale, che si verifichi - questo è assai importante - nei luoghi di lavoro, che risulti inequivocabilmente indesiderato e che sia tale da pregiudicare la libertà e la dignità della persona. E quell'atto va considerato con maggiore severità quando sia accompagnato da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici. Parliamo di atti, dunque, che si verificano nei luoghi di lavoro: non nella libera vita di relazione e nella autonoma esistenza di ognuno, nei quotidiani rapporti amicali e negli incontri casuali. Bensì, in sedi dove si svolge un'attività liberamente scelta e liberamente eseguita, ma dov'è forte l'elemento della gerarchia e della subordinazione.

Dunque, ci riferiamo a comportamenti riscontrabili in ambienti circoscritti, dove gli individui si trovano per svolgere un lavoro, per ottenere una remunerazione, per compiere un'attività regolata e regolamentata: e lì passano una parte consistente del proprio tempo, scandito da obblighi e limiti. Questo rende maggiormente offensive quelle molestie perché sottrarsi ad esse è più difficile, e «costoso», di quanto lo sia nell'ambiente esterno.

Tale considerazione dovrebbe consentire di superare le perplessità di chi ritiene non sottoponibili ad alcuna normativa le relazioni tra i sessi, in quanto affidate alla capacità di autonomia e di autotutela del singolo; e in quanto inadatte, quelle relazioni, a sopportare l'«intrusione» della legge e della sua pretesa di regolamentare e «giuridicizzare» ciò che, per definizione, si sottrae a regole e norme. È una posizione non priva di ragioni sul piano generale, ma impropria nel contesto considerato. Qui, nei luoghi di lavoro, le relazioni tra i sessi sono alterate e condizionate da una obiettiva situazione di disuguaglianza e disparità; e la stessa libertà di scelta, di sottrazione e di autotutela risulta, più o meno profondamente, limitata. Basti pensare ad aziende di piccole, o piccolissime, dimensioni, dove il ruolo del titolare o del dipendente anziano - anche quando la posizione di quest'ultimo non fosse formalizzata in termini gerarchici - può dare luogo a una situazione di esplicita o implicita pressione, se non di ricatto.

E non c'è dubbio che quello delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro sia un fenomeno assai esteso: tale da produrre allarme e conseguenze individuali e collettive che possono risultare assai gravi e che possono compromettere la serenità dell'ambiente di lavoro e, come si è detto, la libertà e la dignità di lavoratrici e lavoratori. E, infatti, gli effetti negativi non ricadono solo, com'è ovvio, sulla persona offesa, il

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

cui rapporto con l'ambiente di lavoro diviene senz'altro più problematico (fino a indurla, talvolta, alle dimissioni), ma anche sull'attività dell'azienda, che vede compromessa la tranquillità dei propri dipendenti ed il loro rendimento. Difficile quantificare il fenomeno e, tuttavia, una ricerca del 1987 voluta dal Consiglio d'Europa - Rapporto Rubenstein - segnalava dati assai inquietanti: in Irlanda del Nord, secondo una indagine della Commissione per le pari opportunità, il 22 per cento delle donne dichiara di avere subito molestie sessuali; in Belgio, secondo una inchiesta governativa, il 34 per cento di donne francofone e il 30 per cento di donne fiamminghe denunciano di avere subito molestie; in Inghilterra, secondo una indagine svolta dall'Alfred Marks Bureau, il 51 per cento delle donne ha subito molestie. Un'altra indagine, svolta sempre in Inghilterra da una unità di ricerca del Ministero del lavoro su 46.000 impiegate di 157 aziende, ha evidenziato che: la molestia sessuale è documentata nei tre quarti dei posti di lavoro; la più diffusa è la molestia verbale, ma nel 10 per cento dei casi si hanno delle vere aggressioni fisiche; i più coinvolti sono i diretti superiori gerarchici. In Olanda, secondo una indagine governativa affidata all'Università di Gromingen, le donne molestate risultano essere il 55 per cento di quelle intervistate; in Germania (ex Repubblica federale), secondo un sondaggio di una pubblicazione femminile, le impiegate risultano molestate nel 59 per cento dei casi; in Spagna, una ricerca della Confederazione sindacale UGT conclude che l'84 per cento delle donne intervistate ha subito molestie.

Com'è facilmente intuibile, i dati variano a seconda dei settori produttivi, del livello di sindacalizzazione, dello sviluppo sociale e culturale delle aree dove si trova l'azienda, e di altri fattori ancora. In Italia non esistono ricerche in materia di dimensione nazionale, ma quelle a carattere locale confermano - tutte - la consistenza del fenomeno: tanto più allarmante, tale consistenza, perchè si tratta di comportamenti, in genere, occultati o rimossi; e, spesso, affidati ad allusioni, ammiccamenti, mes-

saggi impliciti, e, dunque, di difficile individuazione e documentazione. Ciò nonostante, le ricerche a disposizione offrono risultati inequivocabili: nel 1990 - secondo i coordinamenti donne FIM, FIOM e UILM - il 32 per cento delle intervistate, in alcune zone del Piemonte, ha subito o è a conoscenza di ricatti sessuali nei confronti di altre donne, e il 9,9 per cento dichiara di avere subito molestie sessuali. Nello stesso anno, il coordinamento femminile della CGIL della zona Roma-centro segnala che il 9,8 per cento delle impiegate, il 14,8 per cento delle operaie e il 22,6 per cento delle funzionarie dichiarano di avere subito molestie sessuali. Da una ricerca, sempre del 1990, curata da Carmine Ventimiglia per la CGIL di Modena (Coordinamento femminile), risultano dati ancora più significativi. Su un campione di maschi, il 17 per cento dichiara di avere rivolto richieste esplicite di rapporti sessuali a proprie colleghe di lavoro; e su un campione femminile, il 22,8 per cento afferma di avere ricevuto tali richieste. Il 23,4 per cento dello stesso campione maschile riconosce di mettere in atto molestie fisiche, mentre ben il 36,9 per cento delle donne intervistate dichiara di subire tali comportamenti.

Il fatto che, in materia di molestie, si faccia riferimento con maggiore frequenza a una vittima di sesso femminile, non deve consentire equivoci. I lavoratori di sesso maschile sono, a loro volta, destinatari di molestie, sia pure in misura largamente minore. In ogni caso, a venire colpiti sono i gruppi e le categorie più deboli o meno tutelati: esiste un nesso preciso, dunque, «tra il rischio di molestia a sfondo sessuale e la vulnerabilità di colui che la subisce» e «le categorie più esposte sono le donne in stato di divorzio e di separazione, le più giovani e le nuove assunte, le donne che non sono tutelate da un contratto di lavoro regolare e fisso, le lavoratrici che svolgono professioni non specificamente femminili, quelle affette da menomazioni, lesbiche o appartenenti a minoranze razziali. Anche gli omosessuali e gli uomini in giovane età sono facilmente esposti a molestie di questo tipo» (dal Codice di condotta elaborato

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

dalle Comunità europee). Da qui la scelta di fare costante riferimento, nel disegno di legge, alla formulazione «lavoratrici e lavoratori» e «persona molestata».

Preliminare a ogni ulteriore considerazione è la definizione di molestia sessuale. Quella proposta dal disegno di legge (al comma 2 dell'articolo 1), è così formulata: «ogni atto o comportamento a connotazione sessuale o basato sul sesso, che risulti inequivocabilmente indesiderato e sia tale da pregiudicare la libertà e la dignità della persona, assumendo carattere discriminatorio ai sensi dell'articolo 4, commi 1 e 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125». Va considerato, al riguardo, che tale legge fa riferimento sia agli atti di discriminazione diretta che a quelli di discriminazione indiretta («ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso»).

In altre parole, la molestia sessuale produce una condizione di svantaggio per la persona che la subisce; la colloca in una posizione di disparità nelle relazioni all'interno dei luoghi di lavoro; la offende in quanto impone qualcosa di non voluto e di non gradito e, insieme, la penalizza perché il rifiuto dell'atto vissuto come molestia ha, in ogni caso, conseguenze negative: nell'equilibrio della persona molestata, nella dinamica dei suoi rapporti con chi molesta, nei probabili svantaggi che le deriveranno dal rifiuto o dalla protesta. Di conseguenza, la persona molestata si troverà limitata nelle sue scelte e nei suoi movimenti, nelle sue relazioni e nei suoi comportamenti; dovrà subire sperequazioni o rinunciare a diritti o perdere opportunità o, comunque, superare una situazione di disagio. Ed è «a motivo del proprio sesso che la vittima delle molestie riceve un pregiudizio in termini di perdita di benefici e opportunità di lavoro e subisce un comportamento comunque lesivo della propria dignità e della propria libertà sessuale» (M. Barbera).

Della definizione di molestia, come formulata all'articolo 1 del presente disegno di legge, vanno sottolineate, in particolare, le

parole: «inequivocabilmente indesiderato». Esse evidenziano una concezione, per così dire, «soggettiva» della fattispecie; ed è una concezione coerente con la Raccomandazione della Commissione delle Comunità europee del 27 novembre 1991 («qualsiasi comportamento a connotazione sessuale... è inammissibile se è indesiderato») e con il Codice di condotta elaborato dalla medesima Commissione («Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale»). Dunque, il comportamento in questione è visto sotto l'angolazione di chi lo subisce, piuttosto che in riferimento ai motivi o alle intenzioni di chi lo mette in atto. Risulta centrale, insomma, il fatto che la percezione di un determinato comportamento a sfondo sessuale è assai diversa in relazione alla differenza di sesso tra chi lo attua e chi lo subisce; e si dà molestia sessuale quando un determinato atto viene percepito («inequivocabilmente») e definito tale dalla molestata o dal molestato. Da qui l'opportunità di superare la categoria dell'intenzionalità (C. Ventimiglia). Se tale categoria - che richiama la volontà di chi molesta e il senso che attribuisce a quel comportamento («io intendevo...» o «io non intendevo...») - diventasse il metro di giudizio, verrebbe riconosciuta come oggettiva solo la percezione di chi prevale (in questo caso, di chi molesta) nel rapporto tra i sessi. E invece - poiché si tratta di valutare atteggiamenti di significato ambivalente - l'unico criterio utilizzabile per distinguere tra l'imposizione e il mutuo consenso è, appunto, l'accettazione da parte di chi è oggetto di quell'atteggiamento. Da qui la formulazione: atto o comportamento (...) inequivocabilmente indesiderato. In altre parole, «è la natura indesiderata della molestia che la distingue dal comportamento amichevole» (Codice di condotta). Qui c'è un punto cruciale: riguarda la possibile ipersensibilità della persona che si ritiene molestata e che potrebbe indicare

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

come intollerabili (molesti) comportamenti, in genere, socialmente tollerati. In presenza di tale eventualità - e per evitare forzature e strumentalizzazioni - a quale *standard* di valutazione fare riferimento? La risposta potrebbe essere questa: se qualifichiamo, come facciamo, la molestia sessuale come una limitazione della libertà individuale e non come un'offesa alla morale pubblica o al «comune senso del pudore» (M. Barbera), spetta - indubitabilmente - «al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale percepisce come offensivo» (ancora dal Codice di condotta). D'altra parte, è stata la stessa Commissione della Cee a precisare, cautelativamente, che «una semplice attenzione a sfondo sessuale» - anche se indesiderata - non configura ancora la molestia: perchè essa si realizzi, è necessario che quel comportamento «persista». È la stessa cautela che ha indotto a inserire l'avverbio inequivocabilmente laddove (al citato comma 2 dell'articolo 1 del presente disegno di legge) si definisce la molestia; e che motiva l'articolo 7 del disegno di legge, laddove si prevedono sanzioni di natura disciplinare per chi denunci «fatti di molestie sessuali che risultino poi inesistenti» (oltre, se necessario, alle sanzioni di natura civile e penale, già contemplate dall'ordinamento). Questo esclude - o, comunque, limita al minimo - il rischio di eccessi e di inganni; tanto più che l'individuazione dell'atto definibile come molestia avviene non nell'incertezza di uno scambio libero e informale, ma all'interno di una trama di rapporti circoscritti. Una trama connotata, in profondità, dalla relazione di potere. Ci si riferisce non solo al rapporto di subordinazione gerarchica che comporta, implicitamente o esplicitamente, minacce o ricatti (comma 3 dell'articolo 1), ma anche a quel sistema informale di asimmetrie e disparità nella distribuzione del potere che connota l'intera organizzazione aziendale. Dove, dunque, la differenza di sesso o di età, di esperienza lavorativa o di relazioni con la gerarchia, di garanzie contrattuali o di sicurezza psicologica, producono diversa disponibilità di risorse: in ultima istanza,

diverso potere, ancorchè informale. E da tale diversità di posizione - anche non definita gerarchicamente in termini espliciti - discende una maggiore o minore possibilità di imporre comportamenti molesti e una maggiore o minore possibilità di sottrarsi a comportamenti molesti.

In sostanza, si può dire che la molestia è tanto più individuabile e definibile con precisione quanto più puntualmente essa venga riferita a situazioni di abuso di potere (formale o informale), piuttosto che a comportamenti ritenuti offensivi per il «comune senso del pudore». Certo, quell'abuso di potere è sempre possibile nei rapporti tra i sessi (che raramente si sviluppano su un piano di parità), ma è ancora più possibile quando le relazioni tra i sessi si intrecciano ai meccanismi gerarchici (anche non espliciti) di autorità e di dipendenza, propri della struttura aziendale.

Le considerazioni fin qui svolte inducono, in questa sede, a non considerare la materia sotto il profilo penale, nella consapevolezza che il dibattito in materia resta aperto e che al suo interno si confrontano opzioni assai diverse.

Peraltro, per restare nell'ambito puramente lavoristico, è pacifico che le norme esistenti sono state considerate o non sufficientemente pertinenti o non sufficientemente efficaci (v. Relazione di accompagnamento al disegno di legge n. 193). Alcune tra tali norme possono risultare improprie, ove vengano intese come capaci di conferire al datore di lavoro un compito assai delicato: fino a configurare il rischio di una sorta di *neo-paternalismo* aziendale; e, tuttavia, quelle norme vengono richiamate nel disegno di legge sotto il profilo della informazione e della prevenzione.

Si è preferito, dunque, lavorare su una serie di possibilità offerte alla vittima delle molestie: da quella di rassegnare le dimissioni, con una sanzione a carico del datore di lavoro (ipotesi, oggi, abbastanza teorica, ma valida sul piano dell'affermazione di principio) a quella del ricorso al Consigliere di Parità (articolo 5), fino a quella rappresentata dai diversi tipi di tentativi di conciliazione (articolo 8); ma, soprattutto,

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

si è prevista la possibilità di ottenere una giustizia rapida, col ricorso a una procedura modellata sullo schema disegnato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903. Vanno considerate, inoltre, le comminatorie di nullità di determinati atti (articolo 11), al fine di rendere vano ogni possibile tentativo di ritorsione.

Infine, va sottolineato che il disegno di legge dedica ampio spazio a iniziative da sviluppare sul piano della formazione e dell'informazione: ai fini, cioè, della prevenzione di atti e comportamenti molesti. Detta in sintesi, la molestia sessuale è, in primo luogo, manifestazione di pregiudizio e, dunque, le misure di repressione vanno accompagnate da adeguate misure di educazione (come critica degli stereotipi e di tutte le forme di prevaricazione e sopraffazione nelle relazioni interpersonali). Particolare attenzione va dedicata, pertanto, agli strumenti e alle occasioni capaci di indurre le vittime di molestie a uscire dalla condizione di silenzio in cui si trovano, a superare l'imbarazzo e la censura, a sottrarsi ai meccanismi, anche impliciti, di pressione e di ricatto. Da qui l'importanza di quanto disposto dall'articolo 12: tre ore di assemblea all'anno, fuori dall'orario

di lavoro, come occasione di confronto tra lavoratrici e come opportunità di reciproca informazione, di mutuo sostegno, di emancipazione collettiva da un clima che, spesso, è di rassegnazione. Solo questo potrà, se non eliminare, ridurre e contenere il fenomeno.

Per concludere, va ricordato che il testo sottoposto all'esame dell'Assemblea è frutto di un'ampia e approfondita discussione e di un sereno, e spesso appassionato, confronto, in Commissione e prima nel Comitato ristretto. I numerosi emendamenti sono stati presi tutti in attenta considerazione, nella ricerca di un progressivo avvicinamento rispetto alle iniziali posizioni di ciascuno. Il lavoro è stato assai proficuo e ha consentito al Comitato ristretto di predisporre un testo, approvato all'unanimità dal Comitato stesso e a larga maggioranza dalla Commissione. Questa significativa convergenza tra posizioni inizialmente diverse fa confidare in un dibattito altrettanto aperto e sereno in Assemblea, nella convinzione che un provvedimento come quello qui proposto può rappresentare una vera e propria conquista di civiltà.

MANCONI, *relatore*

DISEGNO DI LEGGE

TESTO UNIFICATO PROPOSTO DALLA COMMISSIONE

Art. 1.

(Molestie sessuali)

1. Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

2. Ledono questo diritto le molestie sessuali, ossia ogni atto o comportamento a connotazione sessuale o basato sul sesso, che risulti inequivocabilmente indesiderato e sia tale da pregiudicare la libertà e la dignità della persona, assumendo carattere discriminatorio ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

3. Assumono particolare gravità le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione ed allo svolgimento del rapporto di lavoro.

4. A nessuno è consentito di approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie di cui alla presente legge o per esercitare forme illecite di pressione o di ricatto.

Art. 2.

(Ambito di applicazione)

1. I comportamenti illeciti di cui all'articolo 1 riguardano tutte le lavoratrici ed i lavoratori che svolgono attività lavorativa, ancorchè non ancora assunti in maniera definitiva e anche se si trovino in periodo di prova o siano parti di un rapporto a tempo parziale o di un contratto di formazione e lavoro.

Art. 3.

(Nullità di atti discriminatori)

1. Tutti gli atti o patti, quali licenziamenti, trasferimenti, dequalificazioni, negazione di qualifiche a livelli superiori, che derivino in modo certo da un atto discriminatorio e particolarmente da ricatti accompagnati a molestie sessuali, sono nulli.

Art. 4.

(Obblighi del datore di lavoro)

1. Il datore di lavoro, pubblico o privato, è tenuto ad adottare, ai sensi dell'art. 2087 del codice civile, le misure che si rendano necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale delle lavoratrici e dei lavoratori anche concordando con le organizzazioni sindacali le iniziative necessarie sotto il profilo della formazione, della informazione e della prevenzione relative alle problematiche di cui all'art. 1.

Art. 5.

*(Ulteriori competenze
dei consiglieri di parità)*

1. I consiglieri di parità di cui all'articolo 8 della legge 10 aprile 1991, n. 125, svolgono anche funzione di assistenza e consulenza per le lavoratrici ed i lavoratori che subiscano atti di molestia o ricatti sessuali, garantendo la riservatezza ogni volta che gli interessati intendano mantenerla. Tali funzioni dei consiglieri di parità devono essere portate a conoscenza dei lavoratori nelle singole aziende, mediante affissione del presente articolo, in luogo accessibile a tutti, a cura dei datori di lavoro.

2. Ai consiglieri di parità devono essere assegnati mezzi e strumenti necessari, per l'espletamento anche di questo compito, a cura dell'ufficio del lavoro competente ai

sensi dell'articolo 8 della legge 10 aprile 1991, n. 125.

Art. 6.

(Dimissioni per giusta causa)

1. Qualora i comportamenti di cui all'articolo 1 siano tenuti direttamente dal datore di lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori interessati hanno il diritto di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso. In tal caso, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere, oltre al trattamento di fine rapporto, un'indennità fissa pari a 12 mensilità della retribuzione globale in atto alla cessazione del rapporto.

Art. 7.

(Denuncia di fatti inesistenti)

1. Il comportamento di chi denuncia fatti di molestie sessuali che risultino poi inesistenti, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 8.

(Azioni in giudizio)

1. La persona che abbia subito molestie o sia esposta comunque ai comportamenti di cui all'articolo 1 e non ritenga di avvalersi della procedura di conciliazione prevista dai contratti collettivi, ma intenda agire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, anche attraverso il consigliere di parità, ove esista, ferma restando l'applicazione, anche alle ipotesi considerate nella presente disciplina, dell'articolo 8, comma 8, della legge 10 aprile 1991, n. 125. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, nonché, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. Con lo stesso provvedimento di cui all'articolo 15, primo comma, della legge 9

dicembre 1977, n. 903, il pretore condanna altresì il responsabile del comportamento molesto al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai dipendenti pubblici.

Art. 9.

(Pubblicazione del provvedimento pretorile)

1. Nei casi più gravi, su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che il provvedimento definitivo venga pubblicato, a cura del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, omettendo il nome della persona che ha subito la molestia.

Art. 10.

(Azioni positive e attività d'informazione)

1. Nella ammissione dei progetti di azioni positive ai benefici di cui all'articolo 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125, devono essere tenuti in particolare considerazione i progetti che comprendano espressamente piani dettagliati di prevenzione, formazione ed informazione, in relazione alle tematiche di cui alla presente legge.

2. Apposite campagne di informazione sono predisposte annualmente dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici e dalle corrispondenti commissioni regionali sul tema delle molestie sessuali, come forma di discriminazione indiretta.

Art. 11.

(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, quali

trasferimenti, licenziamenti e simili, adottati entro un anno dal momento della denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio.

2. È tuttavia consentita la prova contraria ai sensi dell'art. 2728, secondo comma, del codice civile.

3. Analogo trattamento è riservato ai testimoni che hanno deposto in senso conforme alla denuncia.

Art. 12.

(Assemblee)

1. Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le lavoratrici hanno diritto a tre ore di assemblea annue, fuori dall'orario di lavoro, per discutere sul tema dei rapporti sui luoghi di lavoro e sui comportamenti discriminatori o molesti per ragioni di sesso tenuti nell'ambiente di lavoro, da colleghi di lavoro, da superiori gerarchici e dallo stesso datore di lavoro. Le assemblee sono indette con le modalità e si svolgono nelle forme di cui al predetto articolo 20 della citata legge n. 300 del 1970. Spetta esclusivamente all'assemblea delle lavoratrici decidere se e quando consentire la partecipazione all'assemblea di dirigenti sindacali, anche esterni, lavoratori ed esperti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche ai gruppi di lavoratori che ne facciano richiesta in numero superiore a venti, entro il limite di un'ora e mezzo annua.

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DISEGNO DI LEGGE N. 193

D'INIZIATIVA DEI SENATORI SMURAGLIA ED ALTRI

Art. 1.

1. Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di parità e reciproca correttezza e rispetto.

2. È illegittima ogni forma di intimidazione, ogni atto di ostilità e di umiliazione per le persone che lavorano, delle quali devono essere garantite la libertà e la dignità.

3. A nessuno è consentito di approfittare della propria posizione gerarchica per eliminare o ridurre le garanzie di cui alla presente legge o per esercitare forme illecite di pressione o di ricatto.

Art. 2.

1. Qualunque atto che oggettivamente pregiudichi la libertà e la dignità delle persone che lavorano, basandosi su connotazioni sessuali, costituisce discriminazione ai sensi dell'articolo 4, commi 1 e 2, della legge 10 aprile 1991, n. 125.

Art. 3.

1. Rientrano specificamente fra i comportamenti di cui all'articolo 2 le molestie sessuali, intendendosi per tali tutti i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale o qualunque altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compresi anche gli atteggiamenti puramente verbali o scritti. Rientrano in questo ambito, con aspetti di particolare gravità, i comportamenti di molestia che, esplicitamente o implicitamente,

siano accompagnati da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici, in relazione all'occupazione, alle qualifiche, alle promozioni, ai trasferimenti, ai licenziamenti, alle condizioni di lavoro comunque configurate.

2. Sono equiparate ai comportamenti considerati nel comma 1 tutte le fattispecie in cui il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti da parte del datore di lavoro o di dirigenti vengano utilizzati, esplicitamente o implicitamente, per determinare una decisione inerente all'accesso alla formazione professionale, alla assunzione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione e a qualsiasi altro elemento inerente al rapporto di lavoro.

Art. 4.

1. I comportamenti illeciti di cui agli articoli 2 e 3 riguardano tutte le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività lavorativa, ancorchè non ancora assunti in maniera definitiva e anche se si trovino in periodo di prova o siano parti di un rapporto a tempo parziale o di un contratto di formazione e lavoro.

Art. 5.

1. Tutti gli atti o patti, quali licenziamenti, trasferimenti, dequalificazioni, negazione di qualifiche e livelli superiori, che derivino da un atto discriminatorio e particolarmente da ricatti accompagnati a molestie sessuali, sono nulli.

Art. 6.

1. Ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, il datore di lavoro è tenuto a tutelare la personalità morale dei dipendenti contro ogni possibile attentato, nonchè ad adottare tutte le iniziative e le misure necessarie, anche sotto il profilo della formazione, della informazione e della prevenzione, ad

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

impedire che i comportamenti di cui agli articoli 2 e 3 possano compromettere la serenità dell'ambiente di lavoro nel suo complesso, nonché la personalità morale e fisica dei singoli lavoratori e lavoratrici.

Art. 7.

1. Ulteriori misure possono essere concordate con le organizzazioni sindacali o devolute alla contrattazione collettiva, alla quale spetta, in ogni caso, di inserire i comportamenti di cui agli articoli 2 e 3 nell'ambito del codice disciplinare.

2. Le amministrazioni pubbliche devono inserire nei loro programmi e nel quadro delle azioni positive di cui alla citata legge 10 aprile 1991, n. 125, appositi piani di formazione e di informazione al fine di realizzare le migliori condizioni ambientali indicate nell'articolo 1 e di impedire o ridurre, per quanto possibile, i comportamenti di cui agli articoli 2 e 3 della presente legge.

Art. 8.

1. I consiglieri di parità di cui all'articolo 8 della legge 10 aprile 1991, n. 125, svolgono anche funzione di assistenza e consulenza per le lavoratrici ed i lavoratori che subiscano atti di molestia o ricatti sessuali, garantendo la riservatezza ogni volta che gli interessati intendano mantenerla. Tali funzioni dei consiglieri di parità devono essere portate a conoscenza dei lavoratori nelle singole aziende, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, a cura dei datori di lavoro.

Art. 9.

1. Qualora i comportamenti di cui agli articoli 2 e 3 siano tenuti direttamente dal datore di lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori interessati hanno il diritto di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso. In tal caso, il datore di lavoro sarà tenuto a

corrispondere, oltre al trattamento di fine rapporto, un'indennità fissa pari a ventiquattro mensilità della retribuzione globale in atto alla cessazione del rapporto, oltre al risarcimento del danno materiale, morale e biologico concretamente subito, ove richiesto.

Art. 10.

1. La persona che abbia subito molestie o sia esposta comunque ai comportamenti di cui agli articoli 2 e 3 della presente legge e non ritenga di avvalersi della procedura di conciliazione prevista dai contratti collettivi, ma intenda agire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, anche attraverso il consigliere di parità, ove esista, ferma restando l'applicazione, anche alle ipotesi considerate nella presente disciplina, dell'articolo 8, comma 8, della legge 10 aprile 1991, n. 125. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, nonché, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. Quando la parte ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione di esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione. Ai fini della valutazione dei presupposti per la diversa distribuzione dell'onere probatorio, il pretore può assumere sommarie informazioni anche attraverso il consigliere di parità competente per territorio.

Art. 11.

1. Il pretore del lavoro competente, nei due giorni successivi, convoca le parti, assunte sommarie informazioni e sentite, ove occorra, le rappresentanze sindacali aziendali, ove ritenga sussistenti gli atti denunciati, con decreto motivato ed imme-

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

diatamente esecutivo dispone i provvedimenti urgenti atti a rimuovere la discriminazione nonché le condizioni che l'hanno favorita, escludendo ogni pregiudizio per la parte interessata. Il pretore condanna altresì il responsabile del comportamento molesto al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa, tenuto conto anche del danno biologico. Si applicano le disposizioni di cui ai commi secondo, terzo, quarto e quinto dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. Le disposizioni del presente articolo e dell'articolo 10 si applicano anche ai dipendenti pubblici.

Art. 12.

1. Nei casi più gravi, su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che il provvedimento venga pubblicato, a cura del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, omettendo il nome della persona che ha subito la molestia.

Art. 13.

1. Nella ammissione dei progetti di azioni positive ai benefici di cui all'articolo 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125, devono essere tenuti in particolare considerazione i progetti che comprendano espressamente piani dettagliati di prevenzione, formazione ed informazione, in relazione alle tematiche di cui alla presente legge.

2. Apposite campagne di informazione vengono predisposte annualmente dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità fra lavoratori e lavoratrici e dalle corrispondenti commissioni regionali sul tema delle molestie sessuali, come forma di discriminazione indiretta.

Art. 14.

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, quali trasferimenti, licenziamenti e simili, adottati entro un anno dal momento della denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio e come tali sono da considerare nulli. Analogo trattamento è riservato ai testimoni che hanno deposto in senso conforme alla denuncia.

Art. 15.

1. Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le lavoratrici hanno diritto a tre ore di assemblea annue, con normale retribuzione, per discutere sul tema dei rapporti sui luoghi di lavoro e sui comportamenti discriminatori o molesti per ragioni di sesso tenuti nell'ambiente di lavoro, da colleghi di lavoro, da superiori gerarchici e dallo stesso datore di lavoro. Le assemblee sono indette con le modalità e si svolgono nelle forme di cui al predetto articolo 20 della legge n. 300 del 1970. Spetta esclusivamente all'assemblea delle lavoratrici decidere se e quando consentire la partecipazione all'assemblea di dirigenti sindacali, anche esterni, lavoratori ed esperti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche ai gruppi di lavoratori che ne facciano richiesta in numero superiore a venti, entro il limite di un'ora e mezzo annua.

DISEGNO DI LEGGE N. 759

D'INIZIATIVA DEI SENATORI BEDIN ED ALTRI

Art. 1.

1. Le lavoratrici ed i lavoratori, ancorchè non ancora assunti o assunti in maniera non definitiva, hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni individuali su di un piano di reciproca correttezza e di rispetto della persona umana. Ledono questo diritto le molestie sessuali, ossia quegli atti aventi significato sessuale che turbino o molestino la persona o comunque siano tali da determinare limitazione alla sua dignità e libertà, compiuti sui luoghi di lavoro.

2. Qualunque atto con connotazione o finalità sessuale, che oggettivamente pregiudichi la libertà e la dignità dei soggetti di cui al comma 1, costituisce discriminazione diretta e indiretta, ai sensi dell'articolo 4, commi 1 e 2, della legge 10 aprile 1991, n. 125.

3. Assumono particolare gravità i comportamenti di molestia che, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnati da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici, in relazione all'accesso al lavoro o allo svolgimento del rapporto di lavoro.

4. Sono nulli gli atti o patti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore con riferimento a licenziamenti, trasferimenti, dequalificazioni, negazione di qualifiche, accesso a livelli superiori, ed altri simili, conseguenti a molestie sessuali. Sono altresì nulli i provvedimenti peggiorativi della situazione soggettiva del lavoratore che abbia denunciato molestie sessuali ovvero che abbia testimoniato deponendo in senso conforme alla denuncia, adottati entro un anno dalla denuncia stessa.

Art. 2.

1. Il datore di lavoro, pubblico o privato, è tenuto ad adottare, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale delle lavoratrici e dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali le iniziative volte a garantire l'informazione sulle problematiche di cui all'articolo 1. Le misure comprendono, ove richieste, tre ore annue di assemblea da svolgersi nelle forme di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Spetta ai promotori stabilire se l'assemblea sia aperta alla partecipazione di tutti i lavoratori dipendenti, dei rappresentanti sindacali e di esperti della materia.

2. Apposite campagne di informazione saranno predisposte annualmente dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, e dalle corrispondenti Commissioni regionali, sul tema delle molestie sessuali come forma di discriminazione indiretta.

Art. 3.

1. Qualora i comportamenti di cui all'articolo 1 siano tenuti dal datore di lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori interessati hanno il diritto di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso. In tal caso il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere, oltre al trattamento di fine rapporto, un'indennità fissa pari a ventiquattro mensilità della retribuzione globale in atto alla cessazione del rapporto, oltre al risarcimento del danno materiale, morale e biologico concretamente subito, ove richiesto.

2. Le disposizioni dell'articolo 2 e del presente articolo si applicano anche ai dipendenti pubblici.