



DOSSIER

MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Ddl 655, 1597 e 1628

20 aprile 2021

A cura di Simonetta De Fazi e Federica Volpi



MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Nota sui disegni di legge in discussione al Senato

INDICE

Introduzione	3
I provvedimenti in discussione	4
Dossier di documentazione.....	7
La Convenzione OIL n. 190	8
Riferimenti normativi.....	11
La normativa europea: cenni	14
L'iniziativa delle parti sociali e istituzionali	15
Le dimensioni del fenomeno	17
Considerazioni finali	20

Introduzione

Il luogo di lavoro dovrebbe essere un posto dove poter svolgere la propria professione nella massima serenità. Per molte persone questo auspicio rimane però solo sulla carta, per molteplici aspetti. Tra quelli sicuramente più allarmanti e preoccupanti specie per le donne, meritano un triste primato le molestie di genere e sessuali, che coprono un ampio spettro di possibilità. Infatti, per molestie di genere si intendono 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. Per molestie sessuali si intendono i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, avente 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.

Si tratta di circostanze molto meno rare di quanto si possa immaginare. Nel complesso, in Italia 1 milione 404mila sono le donne che nel corso della vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali (8,9% delle lavoratrici). Nei tre anni che vanno dal 2013-2016 sono stati 425mila gli episodi registrati, con percentuali più elevate fra le donne più giovani.

La diffusione del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro è dichiaratamente alla base dell'iniziativa delle tre senatrici, prime firmatarie di altrettanti disegni di legge che – tutti – condividono la previsione di una nuova fattispecie di reato, attraverso l'introduzione di un apposito articolo all'interno del codice penale (attualmente, nel nostro ordinamento, come esposto più oltre, non esiste una fattispecie ad hoc).

I numeri diffusi dall'Istat (mai aggiornati dopo la rilevazione 2015 – 2016, pubblicata nel 2018, non rientrando nel piano statistico) denunciano un fenomeno consistente, ancorché stimato certamente per difetto.

All'odiosità lesiva della molestia sessuale, che solo nel 2006 ha trovato una definizione normativa, si aggiunge – nel contesto di lavoro – l'aggravante della disparità quasi sempre presente e della conseguente situazione ricattatoria, che spesso si conclude con l'allontanamento "volontario" (!) della vittima. Ciò che spiega i numerosi orientamenti giurisprudenziali, e le evidenze statistiche, nel determinare le conseguenze del reato.

È evidente, anche nelle iniziative che hanno segnato il contrasto al fenomeno, che questo tipo di reato insiste sul peggiore degli stereotipi, lo stesso alla base della violenza sessuale, non a caso preso a riferimento – negli episodi più gravi – dalla giurisprudenza. Questo rende necessario intervenire realizzando il più ampio coinvolgimento dei soggetti che *abitano*, a diverso titolo, l'ambiente di lavoro e che in esso vigilano "sull'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro", come recita l'art. 2087 del codice civile. Per questo, nei disegni di legge sono chiamati in causa i soggetti istituzionali preposti, assegnando loro nuove e più specifiche attribuzioni. E per questo che una delle tre proposte prevede due deleghe al Governo: una per il riordino degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità e l'altra per il contrasto delle molestie sul lavoro, anche attraverso misure premiali.

Gli atti dell'Unione europea e le iniziative delle parti sociali, sommariamente riportati, vanno nella direzione di realizzare contesti di lavoro "liberi" da questa piaga e dichiaratamente ostili a chi li compie, senza cedimenti e ammiccamenti.

A chi pensa che si tratti di reati "trascurabili" e senza conseguenze gravi, soggettivamente e socialmente, basta leggere il preambolo della [Convenzione OIL n. 190](#), che l'Italia ha da poco ratificato con la legge n. 4 del 15 gennaio 2021, con ciò impegnandosi alla sua applicazione, anche attraverso i disegni di legge in esame.

E' una lettura importante, anche per quanti – impegnati nella difesa dei diritti e della dignità umana, della salute e dell'integrità psicofisica di chi lavora, nel contrasto alle discriminazioni e nell'affermazione di una cultura del lavoro basata sul rispetto – continuano ad espungere il fenomeno delle molestie sessuali dal campo della loro azione, come se il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro non rappresentasse nel nostro Paese uno dei fenomeni, se non "il" fenomeno, di discriminazione maggiormente presente e radicato.

La ratifica della Convenzione OIL e la discussione sui tre disegni di legge che ne rappresentano il primo passo dell'iter applicativo offrono l'occasione per correggere questa ottica e per

avviare/rafforzare percorsi concertati e partecipati, anche in relazione alla valutazione di efficacia degli organismi di parità e dei soggetti istituzionali preposti alla tutela nei contesti di lavoro.

I provvedimenti in discussione

SENATO

Commissioni riunite 2^a (GIUSTIZIA) e 11^a (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO, PREVIDENZA SOCIALE)

Esame congiunto Ddl [655](#), [1597](#) e [1628](#) (**Molestie luoghi di lavoro**) - Relatori: per la 2^a Cucca, per la 11^a Valeria Fedeli

[Resoconto sommario n. 5 del 08/04/2021](#)

La relatrice per l'11^a Commissione, senatrice [FEDELI](#) (PD), illustra il **disegno di legge n. 655**, che - ai fini delle nozioni di molestie e di molestie sessuali nell'ambito lavorativo - richiama l'articolo 26, commi 1 e 2, del codice delle pari opportunità; il comma 2 dell'articolo 1 del 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, richiedendo che 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 pubbliche amministrazioni si avvarranno altresì dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. È poi sancito il principio del mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, nonché l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali, relative alla contestazione e al conseguente accertamento dei fatti; a carico del datore di lavoro scatta l'obbligo di denunciare il fatto entro quarantotto ore dall'accertamento.

Per le denunce delle molestie, all'articolo 3, si esclude che la lavoratrice o il lavoratore possa essere a causa della denuncia sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. **L'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**. La vittima di molestie sessuali potrà poi richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale od orizzontale), ove ne sussista la disponibilità nell'organico. Ai **consiglieri di parità** è attribuito il compito di svolgere anche **funzioni di assistenza e di consulenza**, potendo altresì promuovere il **tentativo di conciliazione**: come per i loro ruoli e recapiti l'informativa ai dipendenti è a carico del datore (**articolo 5**), così per quelli dei comitati unici di garanzia l'informativa è a carico delle relative pubbliche amministrazioni, che predispongono piani formativi e adottano codici deontologici (**articolo 6**). Seguono previsioni in ordine alle **funzioni di vigilanza dell'Ispettorato nazionale del lavoro** (**articolo 7**).

L'articolo 8, comma 1, lettera *a*) **modifica il codice penale introducendo, all'articolo 610-bis, la fattispecie specifica di "molestie sessuali"**. Il nuovo articolo 610-bis del codice penale punirà, 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 prescriverebbe in dieci anni dalla condotta. La lettera *b*) del comma 1 inserisce, nel codice penale, l'articolo 124-bis, in base al quale la vittima di molestie sessuali potrà esercitare il diritto di querela entro dodici mesi dal giorno della notizia del fatto che costituisce il reato.

Il disegno di legge n. 1597 reca anch'esso, nel codice penale, il reato di molestie sessuali. La disposizione dell'articolo 609-ter.1 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 del codice penale.

L'articolo 2 [Comitati unici di garanzia] del disegno di legge n. 1597 reca disposizioni analoghe ad alcune di quelle di cui agli articoli 2 e 6 del disegno di legge n. 655; anche l'articolo 3 [Ispettorato del lavoro] reca norma analoga a quella di cui all'articolo 7 del disegno di legge n. 655. 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 lavoro e sugli strumenti di tutela esistenti nei casi di denuncia. **Gli articoli 5 e 6 recano delega al Governo rispettivamente per il riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportunità**, operanti a livello nazionale e per il contrasto di ogni forma di violenza o molestia nei luoghi di lavoro. L'articolo 7 provvede alla copertura degli oneri.

Il disegno di legge n. 1628 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 punirà 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 applicherebbe "salvo che il fatto costituisca più grave reato". **La disposizione contempla poi una serie di aggravanti ed il reato sarebbe procedibile a querela. L'articolo 2 introduce nel codice penale l'articolo 612-bis.1, con il quale si puniranno gli atti vessatori in ambito lavorativo** con la reclusione da sei mesi a cinque anni. La pena si applicherebbe 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; anche tale fattispecie reca clausola di salvaguardia della perseguibilità del più grave reato. La disposizione contempla poi una serie di aggravanti. **Il reato è procedibile a querela, ma 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**, che devono essere svolte con le risorse finanziarie, materiali e strumentali disponibili a legislazione vigente.

[Atto Senato n. 655](#)

Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Iniziativa Parlamentare: **Valeria Fedeli (PD)** e altri

Presentato in data 12 luglio 2018

Assegnato alla 11^a Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede redigente l'8 novembre 2018. Nuovamente assegnato alle commissioni riunite 2^a (Giustizia) e 11^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede referente il 22 marzo 2021.

Trattazione in Commissione

[Mostra gli interventi >](#)

Sedute di Commissione primaria		
Seduta	Attività	Interventi
2^a (Giustizia) e 11^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede referente		
N. 5 (ant.) 8 aprile 2021	Congiunzione di S.1597, S.1628 Proposto ciclo di audizioni	

[Testo](#)

Sintesi del provvedimento (*tratta dalla relazione introduttiva*)

Il disegno di legge, all'**articolo 1**, definisce le molestie nei luoghi di lavoro; all'**articolo 2** individua le misure da adottare per evitarle; all'**articolo 3** prevede una forma di tutela per le persone che hanno sporto denuncia e che per questo potrebbero subire sanzioni, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altri atti pregiudizievoli. L'**articolo 4** individua altri strumenti di sostegno per le donne che hanno sporto denuncia e che quindi potrebbero trovarsi in una situazione di difficoltà all'interno del luogo di lavoro, come i congedi per vittime di violenza. L'**articolo 5** ribadisce l'importante ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità, l'**articolo 6** quello dei comitati unici di garanzia per la pubblica amministrazione, che 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. L'**articolo 7** indica le funzioni dell'Ispettorato del lavoro. Infine, l'**articolo 8** modifica il codice penale introducendo la fattispecie specifica di «molestie sessuali», definendo il reato nell'ambito dei delitti contro la libertà morale e prevedendo per esso un termine di prescrizione decennale.

Articolato

- Art. 1. (Molestie sessuali nei luoghi di lavoro)
- Art. 2. (Obblighi del datore di lavoro)
- Art. 3. (Tutela delle persone che denunciano una molestia sul luogo di lavoro)
- Art. 4. (Congedo per le donne vittime di molestie sessuali sul luogo di lavoro)
- Art. 5. (Consigliere e consiglieri di parità)
- Art. 6. (Comitati unici di garanzia)
- Art. 7. (Ispettorato del lavoro)
- Art. 8. (Introduzione nel codice penale del reato di molestie sessuali)

[Atto Senato n. 1597](#)

Disposizioni volte al contrasto delle molestie sessuali e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Deleghe al Governo in materia di riordino dei comitati di parità e pari opportunità e per il contrasto delle molestie sul lavoro

Iniziativa Parlamentare: **Valeria Valente (PD)** e altri

Presentato in data 5 novembre 2019

Assegnato alla 11^a Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede referente il 30 gennaio 2020

Nuovamente assegnato alle commissioni riunite 2^a (Giustizia) e 11^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede referente il 6 luglio 2020

[Testo](#)

Sintesi del provvedimento (*tratta dalla relazione introduttiva*)

L'**articolo 1** introduce nel codice penale il nuovo articolo 609-ter.1 in materia di molestie sessuali che punisce con la pena della reclusione da due a quattro anni chiunque rechi a taluno molestie o disturbo violando la dignità della persona ovvero la libertà sessuale della stessa. Qualora il fatto sia commesso all'interno di un rapporto di lavoro la pena è aumentata della metà.

L'**articolo 2** dispone che le pubbliche amministrazioni, al fine di prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgano dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, informando i propri dipendenti circa il ruolo, le funzioni, le competenze e i recapiti dei predetti Comitati unici di garanzia. L'**articolo 3** prevede che l'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, vigili, a decorrere dalla data della denuncia di molestie o di molestie sessuali sul luogo di lavoro, sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante. L'**articolo 4** dispone 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 lavoro e sugli strumenti di tutela esistenti nei casi di denuncia. [Gli articoli 5 e 6 recano deleghe al Governo] L'**articolo 7**, infine, reca la copertura finanziaria.



Articolato

- Art. 1. (Introduzione dell'articolo 609-ter.1 del codice penale in materia di molestie sessuali)
- Art. 2. (Comitati unici di garanzia)
- Art. 3. (Ispettorato del lavoro)
- Art. 4. (Campagne di comunicazione)
- Art. 5. (Delega al Governo per il riordino degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità)
- Art. 6. (Delega al Governo per il contrasto delle molestie sul lavoro)
- Art. 7. (Copertura finanziaria)

[Atto Senato n. 1628](#)

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

Iniziativa Parlamentare: **Maria Rizzotti (FI-BP)** e altri

Presentato in data 25 novembre 2019

Assegnato alla 2^a Commissione permanente (Giustizia) in sede redigente l'11 giugno 2020

Nuovamente assegnato alle commissioni riunite 2^a (Giustizia) e 11^a (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede referente il 22 marzo 2021

[Testo](#)

Articolato

- Art. 1. (Introduzione dell'articolo 609-ter.1 del codice penale in materia di molestie sessuali)
- Art. 2. (Introduzione dell'articolo 612-bis.1 del codice penale in materia di atti vessatori in ambito lavorativo)
- Art. 3. (Prevenzione e informazione)

Dossier di documentazione

SENATO | Servizio studi

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

[Nota breve N.268 - aprile 2021](#)

Le molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano e in Francia, Germania e Spagna

[Nota breve N. 131 - settembre 2019](#)

La Convenzione OIL n. 190

Il 21 giugno 2019, con l'adozione della [Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro](#), i rappresentanti di governi, organizzazioni datoriali e sindacati della stragrande maggioranza dei 187 Stati membri dell'Organizzazione hanno espresso la necessità di cambiamento che le società vogliono realizzare. La convenzione promuove un'ampia protezione contro violenza e molestie, richiede che tutti i suoi aspetti integrino la prospettiva di genere e che prestino particolare attenzione a coloro che sono più vulnerabili o in situazioni di maggiore vulnerabilità. I soggetti protetti dal nuovo strumento includono tutte le lavoratrici, i lavoratori e le altre persone nel mondo del lavoro, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro, ricomprendendo gli individui che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro. Estendendo la sua portata al mondo del lavoro, **la Convenzione guarda con lungimiranza alla natura mutevole del mercato del lavoro – andando oltre il luogo di lavoro fisico, estendendosi a tutti i settori economici e le circostanze in cui possono verificarsi fattispecie di violenza e molestie** – in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro, includendovi quelle che si verificano attraverso l'utilizzo di strumenti telematici.

Di seguito riportiamo gli articoli (alcuni in stralcio) con le determinazioni più significative

Ambito di applicazione

Articolo 2

1. **La presente Convenzione protegge i lavoratori** e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi i lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino **indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro**, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro.
2. **La presente Convenzione si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale**, in aree urbane o rurali.

Articolo 3

La presente Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Principi fondamentali

Articolo 4

1. A seguito della ratifica della presente Convenzione, **i Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.**
2. In conformità con il diritto e le circostanze nazionali e in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, i Membri **sono tenuti ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere** per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Un tale approccio deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgano soggetti terzi, qualora rilevante, e includere:
 - a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge;

- b) la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;
- c) **l'adozione di una strategia globale** che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
- d) **l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;**
- e) **la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento**, come pure di sostegno;
- f) **l'istituzione di misure sanzionatorie;**
- g) **lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative** e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;
- h) **la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine** efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso **attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti**.
[...]

Articolo 6

Ciascun Membro si impegna ad adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego e professione, ivi compreso per le lavoratrici, come pure per i lavoratori e per altri soggetti appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro.

Protezione e prevenzione

Articolo 7

[...] **Ciascun Membro si impegna ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro**, inclusi violenza e molestie di genere.

Articolo 9

Ciascun Membro dovrà 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 della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:

- a) **l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;**
- b) **l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;**
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) **l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori** e ad altri soggetti interessati...

Verifica dell'applicazione

Articolo 10

Ciascun Membro dovrà adottare misure adeguate al fine di:

- a) **controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali** in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro;
- b) **garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento** adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci, quali:
 - i) procedimenti di denuncia e di indagine, nonché, se appropriato, meccanismi di risoluzione delle controversie nei luoghi di lavoro;
 - ii) meccanismi di risoluzione delle controversie esterni ai luoghi di lavoro;
 - iii) tribunali o altre giurisdizioni;

- iv) protezione contro la vittimizzazione o le ritorsioni nei confronti di querelanti, vittime, testimoni e informatori;
- v) misure di sostegno legale, sociale, medico e amministrativo a favore dei querelanti e delle vittime;
- c) **proteggere la vita privata dei soggetti coinvolti e la riservatezza**, nella misura massima possibile e a seconda dei casi, e garantire che le esigenze di protezione della vita privata e della riservatezza non vengano utilizzate impropriamente, evitandone qualsivoglia utilizzo inopportuno;
- d) **introdurre sanzioni**, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro;
- e) stabilire che le vittime di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro possano avere **accesso effettivo a meccanismi di risoluzione delle controversie e di denuncia**, a meccanismi di supporto, a servizi e a meccanismi di ricorso e risarcimento che tengano in considerazione la prospettiva di genere e che siano sicuri ed efficaci;
- f) **riconoscere gli effetti della violenza domestica** e, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro;
- g) **garantire ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa** laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, **senza per questo essere oggetto di ritorsioni o di qualsivoglia altra indebita conseguenza**, oltre al dovere di informarne la direzione;
- h) **garantire che gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro**, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.

Orientamento, formazione, sensibilizzazione

Articolo 11

In consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, ciascun Membro è tenuto ad adoperarsi al fine di garantire che:

- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle **politiche nazionali pertinenti**, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, **misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti**, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui **campagne di sensibilizzazione**.

Modalità di applicazione

Articolo 12

Le disposizioni della presente Convenzione si applicano attraverso leggi e regolamenti nazionali, come pure tramite contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali, **includendovi l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro** affinché prevedano la violenza e le molestie, nonché tramite lo sviluppo di misure specifiche, laddove necessario.

Riferimenti normativi

[LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4](#)

Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro 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

[LEGGE 27 dicembre 2017, n. 205](#)

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020

art. 1, comma 218

218. All'articolo 26 del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, primo periodo, le parole: «commi 1 e 2» sono sostituite dalle seguenti: «commi 1, 2 e 2-bis»;

b) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«3-bis. **La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale** poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo **non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa**. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma 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.

3-ter. **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 dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza».

[DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 80](#)

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Art. 24. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

[DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81](#)

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi

Fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, rientrano anche quelli *“riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...), nonché quelli connessi alle differenze di genere”*

[DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198](#)

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

Art. 26. Molestie e molestie sessuali

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

Definizione di molestia sessuale (comma 1) ed **equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere** (commi 2 e 2-bis)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei 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.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei 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.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi.

Art. 40. Onere della prova

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

NB: l'equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere è considerata estesa anche al regime probatorio previsto dall'art. 40 del codice delle pari opportunità, secondo cui qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto (desunti anche da dati di carattere statistico) idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, l'onere della prova spetta al convenuto che deve dimostrarne l'insussistenza. Secondo la giurisprudenza (Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza 20 luglio -15 novembre 2016, n. 23286), per dimostrare le molestie sessuali del datore di lavoro, il giudice potrebbe basarsi anche sulle conferme di altre lavoratrici che abbiano subito lo stesso "trattamento", ritenendo in tal caso raggiunta la prova.

[DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165](#)

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 57. Pari opportunità

(Art. 61 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art. 29 del d.lgs n. 546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del d.lgs n.80 del 1998 e poi dall'art. 17 del d.lgs n. 387 del 1998)

01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

[LEGGE 10 aprile 1991, n. 125](#)

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Art. 4. Azioni in giudizio

((2-bis. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei 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.

2-ter. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei 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.

2-quater. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.))

CODICE CIVILE

Art. 2087. Tutela delle condizioni di lavoro. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa 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.

In attuazione di questo generale obbligo il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, all'articolo 28, ha collocato, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...), nonché quelli connessi alle differenze di genere".

CODICE PENALE

Per quanto riguarda il profilo penale, **l'ordinamento italiano non prevede 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. Nei casi di molestie più gravi, la giurisprudenza ha ritenuto integrato il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis del Codice penale.

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.

Il datore di lavoro 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. 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. **Sul piano probatorio**, la lavoratrice può utilizzare, come prova, le registrazioni acquisite sull'ambiente di lavoro. Il giudice però può arrivare a una sentenza di condanna del datore anche sulla base delle semplici dichiarazioni della dipendente la quale può testimoniare in favore di sé stessa. Se però la sua esperienza "negativa" è confermata dalla testimonianza di altre dipendenti, cui è stato riservato lo stesso trattamento di avances, la responsabilità del datore di lavoro si presume. Sempre secondo la Cassazione la rinuncia della dipendente a un sicuro posto di lavoro può considerarsi un comportamento concludente tale da confermare le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

609-bis. Violenza sessuale

Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali:

1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto;

2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona. Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi.

Art. 609-ter. Circostanze aggravanti

Art. 610. Violenza privata

Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni.

La pena è aumentata se concorrono le condizioni previste dall'articolo 339.

CORTE DI CASSAZIONE

[I pronunciamenti della Corte di Cassazione in merito a fenomeni di molestie sono numerosi e non è luogo riportarli qui, ma quella che segue è senz'altro un riferimento importante anche per la giurisprudenza che ne è seguita]

Civile, Sezione Lavoro, [Sentenza 15 novembre 2016, n. 23286](#)

Inversione dell'onere probatorio

La normativa europea: cenni

[Direttiva 2006/54/CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006

riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Si tratta di un provvedimento c.d. "di rifusione", con l'obiettivo di armonizzare quanto disposto nelle precedenti direttive dedicate alle pari opportunità uomo-donna nell'accesso al lavoro, formazione, alla promozione professionale, nell'ambito della parità di trattamento retributivo e le regole relative all'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso e mira a semplificare modernizzare e migliorare la normativa europea in materia di parità di trattamento fra uomini e donne nel mondo del lavoro.

[Direttiva 2002/73/CE](#) DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 23 settembre 2002

che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

Nel testo della Direttiva si afferma che le molestie sessuali e le molestie legate al sesso di una persona sono contrarie al principio della parità di trattamento e si possono verificare non solo sul posto di lavoro, ma anche nel quadro dell'accesso all'impiego, durante la formazione professionale, l'impiego e l'occupazione. Sostituisce l'art. 2 della direttiva 76/207/CEE, includendo, oltre alle nozioni di discriminazione diretta e indiretta, quella di molestia e molestia sessuale. La Direttiva 2002/73 considera le molestie e le molestie sessuali discriminazioni, introducendo un'utile equiparazione: le considera come "discriminazioni fondate sul sesso", sancendone il divieto in quanto contrarie al principio della parità di trattamento.

[Direttiva 2000/78/CE](#) del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

[Direttiva 2000/43/CEE](#) del Consiglio del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica

La Direttiva attua il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e lo estende anche ad altri ambiti come l'occupazione, la formazione, l'istruzione, la sicurezza sociale, l'assistenza sanitaria, l'alloggio e l'accesso ai servizi. L'art 2, dopo aver definito il concetto di discriminazione diretta e indiretta, prende in considerazione le molestie alla stregua di una discriminazione



Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994, sulla designazione di un consigliere nelle imprese

[Raccomandazione 92/131/CEE](#) della Commissione, del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro

La Raccomandazione 92/131, a cui è allegato un "Codice di condotta sui provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", per la prima volta viene individuata una definizione esaustiva, precisa e articolata di molestie sessuali.

[Risoluzione del Consiglio, del 29 maggio 1990](#), sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro

Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 giugno 1986 sulla violenza contro le donne

[Direttiva 76/207/CEE](#) del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

L'iniziativa delle parti sociali e istituzionali

CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP

[Accordo Quadro Europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro](#) | 26 aprile 2007

Comunicazione della COMMISSIONE al CONSIGLIO e al PARLAMENTO EUROPEO che presenta l'**Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro**

[COM\(2007\) 686 definitivo | 8 novembre 2007](#)

Il 23 dicembre 2004 la Commissione ha deciso di avviare la prima fase di consultazione delle parti sociali in merito al tema della violenza sul luogo di lavoro e dei suoi effetti sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro¹, nel quadro del programma della Commissione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, definito nella strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro 2002-2006. Le parti sociali europee a livello intersettoriale hanno successivamente informato la Commissione della loro intenzione di organizzare un seminario su tale aspetto al fine di analizzare la possibilità di negoziare un accordo autonomo, conformemente al loro programma di lavoro sul dialogo sociale per il periodo 2003-2005. A seguito di tale seminario, le organizzazioni hanno aperto ufficialmente i negoziati il 6 febbraio 2006. I negoziati, sono durati più di dieci mesi, si sono conclusi il 15 dicembre 2006. A seguito dell'approvazione da parte degli organismi decisionali interni delle quattro organizzazioni delle parti sociali partecipanti ai negoziati, l'accordo è stato ufficialmente firmato il 27 aprile 2007.

L'accordo mira a impedire e, se del caso, a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro. Esso condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi. Le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verificano. Le procedure possono comprendere una fase informale con la partecipazione di una persona che goda della fiducia tanto della direzione che dei lavoratori. I ricorsi andranno esaminati e risolti rapidamente. Occorre rispettare i principi di dignità, riservatezza, imparzialità ed equo trattamento. Contro i colpevoli saranno adottate misure adeguate, dall'azione disciplinare fino al licenziamento, mentre alle vittime sarà fornita, se del caso, assistenza nel processo di reinserimento.

[Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL](#) | 25 gennaio 2016

Cgil, Cisl, Uil e Confindustria hanno siglato un'intesa che recepisce l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto il 26 aprile del 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC. In coerenza con i principi enunciati nell'Accordo Quadro, l'intesa riafferma che le molestie o la violenza nei luoghi di lavoro sono inaccettabili e vanno denunciate, sottolineando che le imprese e i lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali. Cgil, Cisl, Uil e Confindustria si impegnano a dare ampia diffusione all'accordo, affidando alle parti sociali sul territorio il



compito di individuare le strutture che possano assicurare una adeguata assistenza a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro. Ferma restando la facoltà delle singole imprese di adottare ulteriori specifiche soluzioni.

Dopo la firma dell'intesa a livello nazionale, sono stati sottoscritti alcuni (pochi) accordi a livello territoriale (è di pochi giorni fa la notizia di un nuovo accordo siglato da Cgil Cisl Uil e Confindustria Campania).

[Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro](#)

Convenzione tra Inail Liguria, Ufficio della Consigliera di Parità regione Liguria e altri (Ispettorato Territoriale del Lavoro Direzione Interregionale, Confcommercio Liguria, Confartigianato Liguria, Confindustria Liguria, Confesercenti Liguria, Coldiretti Liguria, CIA Liguria, Cna Liguria, Cgil Liguria, Cisl Liguria, Uil Liguria, Ugl Liguria, Confcooperative Liguria, Legacoop Liguria, Agci Liguria, Ordine degli Avvocati Genova, Ordine dei Consulenti del Lavoro Genova, Ordine dei giornalisti Liguria, Cpo Federazione Nazionale Stampa Italiana, Unione Stampa Sportiva Italiana Liguria)

14 marzo 2019

[Linee guida multisettoriali per fronteggiare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro](#)

Consigliera di Parità regione Liguria, Rete delle consigliere di parità, Regione Liguria

[Molestie e violenza nei luoghi di lavoro. Azioni e strumenti a contrasto del fenomeno](#)

Le dimensioni del fenomeno

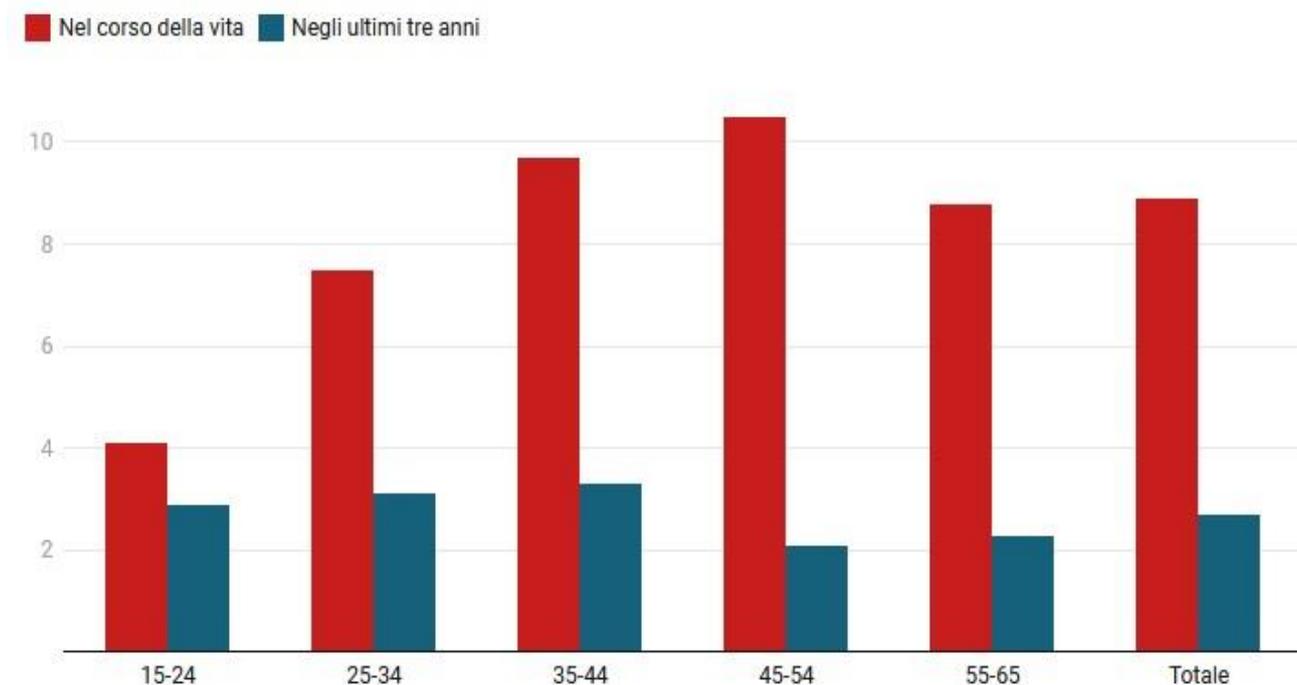
Ricorre, nelle relazioni che presentano i disegni di legge, il dato – non aggiornatissimo per la verità – pubblicato dall'[Istat sul fenomeno delle molestie nei luoghi di lavoro](#)¹:

Le donne che hanno subito molestie sul lavoro o ricatti sessuali sul lavoro

Sono un milione 404 mila le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Rappresentano l'8,9% per cento delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione. Nei tre anni precedenti all'indagine, ovvero fra il 2013 e il 2016, hanno subito questi episodi oltre 425 mila donne (il 2,7%).

La percentuale di coloro che hanno subito molestie o ricatti sessuali sul lavoro negli ultimi tre anni è maggiore della media del 2,7% tra le donne da 25 a 34 anni (3,1%) e fra le 35-44enni (3,3%).

Grafico 1 | Donne dai 15 ai 65 anni che hanno subito ricatti sessuali o molestie fisiche sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per classe d'età. Anni 2015-2016 (per 100 donne della stessa classe d'età)



I ricatti sessuali sul lavoro

Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul lavoro, sono un milione 173 mila (il 7,5%) le donne che nel corso della loro vita lavorativa sono state sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro o per mantenerlo o per ottenere progressioni nella loro carriera. Negli ultimi tre anni, invece, il dato risulta in lieve diminuzione: sono infatti 167 mila, pari all'1,1%, le donne che li hanno subiti.

Il fenomeno dei ricatti sessuali appare più frequente al centro Italia, nei grandi comuni delle aree metropolitane e in quelli con più di 50 mila abitanti.

Il 32,4% dei ricatti sessuali viene ripetuto quotidianamente o più volte alla settimana, mentre il 17,4% si verifica all'incirca una volta a settimana, il 29,4% qualche volta al mese e il 19,2% ancora più raramente. Negli ultimi tre anni, la quota di donne che ha subito ricatti tutti i giorni o una volta a settimana è ancora maggiore (rispettivamente, il 24,8% e il 33,6%).

¹ Pubblicato il 13 febbraio 2018, il rapporto dell'ISTAT fa riferimento agli anni 2015 – 2016.

Donne dai 15 ai 65 anni che hanno subito ricatti sessuali o molestie fisiche sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per tipo di ricatto. Anni 2015-2016 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)

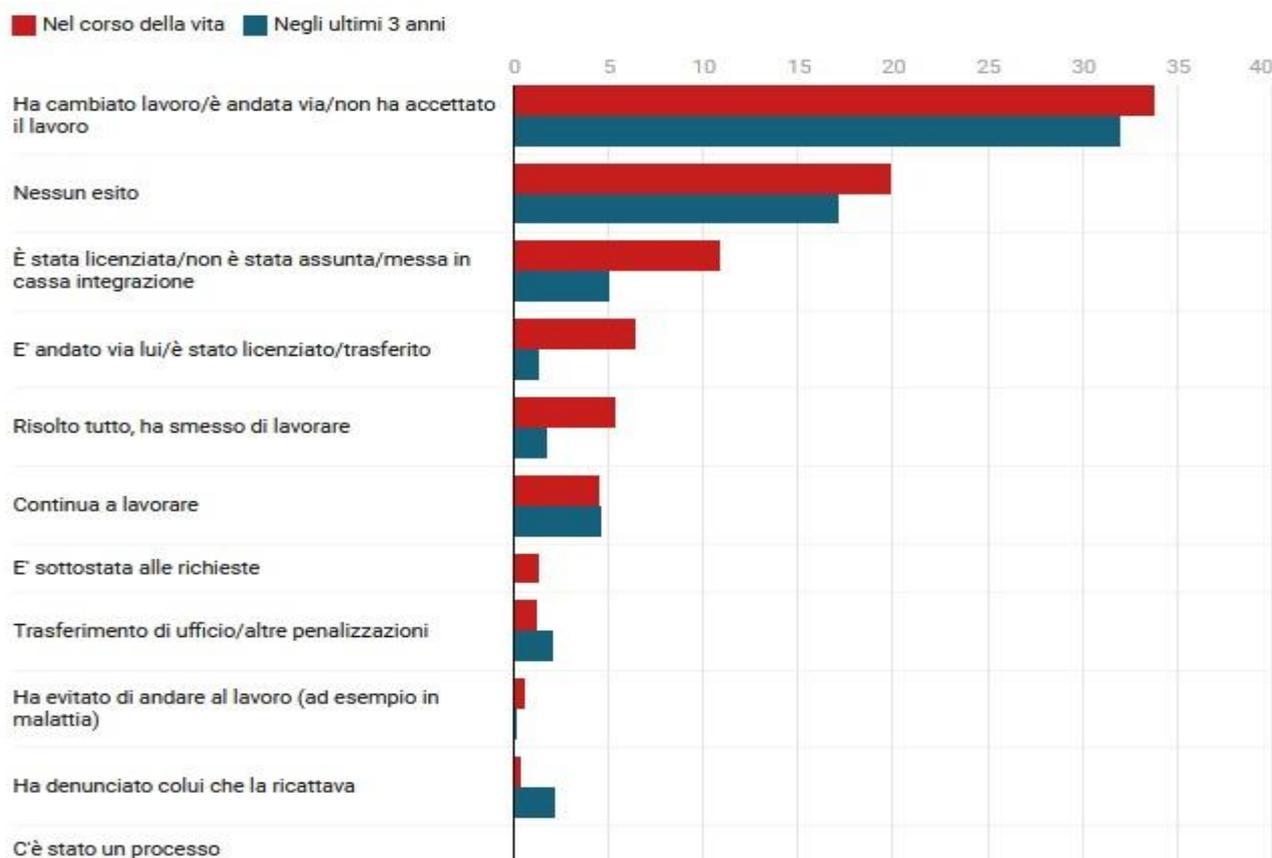
TIPO DI RICATTO	Nel corso della vita		Negli ultimi 3 anni	
	in migliaia	%	in migliaia	%
Ricatti per assunzione:				
- Richiesta di prestazioni sessuali	333	2,1	62	0,4
- Richiesta di disponibilità sessuale	708	4,6	89	0,6
Ricatti per avanzamento di carriera/mantenimento del posto di lavoro	268	1,8	43	0,3
Almeno un ricatto sessuale (per assunzione e/o per carriera)	1.173	7,5	167	1,1

La gravità e le conseguenze

Il ricatto è stato grave per la maggior parte delle vittime: lo ritiene molto o abbastanza grave il 69,6% delle vittime e il 72,8% delle donne che li hanno subiti negli ultimi tre anni.

Il 24,2% delle donne che hanno subito ricatti nel corso della vita (il 36,9% negli ultimi tre anni) ha preferito non rispondere alla domanda su quale sia stato l'esito del fatto. Tra coloro che hanno subito i ricatti nel corso della vita e hanno risposto al quesito, il 33,8% delle donne ha cambiato volontariamente lavoro o ha rinunciato alla carriera (Grafico 2), il 10,9% è stata licenziata o messa in cassa integrazione o non è stata assunta.

Grafico 2 | Donne da 15 a 65 anni che hanno subito ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni per esito dell'episodio. Anni 2015-2016 (per 100 vittime)





Ricatti vissuti in silenzio

Quando una donna subisce un ricatto sessuale, nel 80,9% dei casi non ne parla con nessuno sul posto di lavoro, un dato in linea con quello rilevato nel 2008-2009 quando questa percentuale era dell'81,7%.

Quasi nessuna ha denunciato il fatto alle Forze dell'Ordine: appena lo 0,7% delle vittime di ricatti nel corso della vita (l'1,2% negli ultimi tre anni). Un dato che si riduce ulteriormente se si considera chi ha poi effettivamente firmato un verbale di denuncia, il 77,1% di chi ha dichiarato di essersi rivolto alle Forze di polizia.

Le motivazioni più frequenti per non denunciare il ricatto subito nel corso della vita sono la scarsa gravità dell'episodio (27,4%) e la mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine o la loro impossibilità di agire (23,4%).

Considerazioni finali

Le ragioni della ridotta partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono molte, ma certamente l'ostilità dei luoghi di lavoro – dal punto di vista organizzativo e da quello culturale – nei confronti delle donne ha una parte non indifferente.

Da molto tempo ormai si è reso evidente che per ridurre il gap di partecipazione e trattamento è necessario agire su più leve contemporaneamente, mettendo in campo misure concrete che insistano sull'organizzazione dei servizi (ma anche dei contesti lavorativi e delle città) e sul sistema di welfare, che smantellino meccanismi di cooptazione a scapito del merito, che affermino in solido il valore sociale del lavoro di cura, che promuovano attivamente una cultura del lavoro inclusiva e rispettosa e la conciliazione dei tempi a livello dei singoli e della società nel suo complesso, ecc. ecc.

La pandemia da Covid-19 ha acuito – come gli osservatori nazionali e internazionali non hanno mancato di rilevare, anche con accenti drammatici – le disparità esistenti: quella delle donne nel mercato del lavoro è forse la prima di queste.

Ora, il Governo italiano sta mettendo a punto il PNRR, con riferimento all'iniziativa straordinaria europea. E' una opportunità unica per riconsiderare e riorientare gli indirizzi dello sviluppo economico e sociale nella direzione di ridurre le disuguaglianze e promuovere la conoscenza e la partecipazione sociale.

A ben vedere – anche questa è un'acquisizione ormai "antica" – questi elementi (riduzione delle disuguaglianze e promozione sociale) sono economicamente "convenienti", oltre a garantire una stabilità sociale altrimenti a rischio.

Una maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro è, sarebbe, economicamente conveniente (oltre ad aumentare il livello di istruzione e competenze degli occupati). Ciononostante, sono ampiamente consentiti comportamenti che vanno nella direzione opposta. Se non fosse così, non sarebbe possibile registrare un dato così enorme come quello stimato – ovviamente per difetto – dall'Istat rispetto alle donne che hanno subito molestie nei luoghi di lavoro. E' una questione odiosa che da sé sola chiamerebbe ad interventi straordinari, denunciando un livello di inciviltà pericoloso (proprio o anche) perché così diffuso.

Né ci si preoccupa di collegare questo fenomeno con gli esiti – soggettivi e oggettivi – che produce, dalla povertà al disagio sociale, e che perpetua, come la disparità di trattamento salariale e previdenziale.

Sull'occupazione femminile c'è bisogno di mettere in campo un piano straordinario, organico e integrato, che intervenga complessivamente sui fattori ostativi – a tutti i livelli – alla presenza delle donne nel mercato del lavoro. Si tratta di rimuovere potentissimi stereotipi, i cui esiti mortali e mortificanti continuano ad essere sminuiti e sottovalutati.

Si tratta di farlo attivamente, come prevedono i disegni di legge in questione, attraverso interventi normativi che colpiscano e sanzionino comportamenti offensivi che violano i diritti umani e insieme premino l'affermarsi di modelli diversi.

Ma si tratta soprattutto di inserire questi interventi in un piano organico, complessivo e partecipato, perché possano rafforzarsi gli uni con gli altri e realizzare "il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie", come è scritto nelle Convenzione OIL appena ratificata dallo Stato italiano, "Riconoscendo che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona; Riconoscendo che la violenza e le molestie influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro; Rilevando come la violenza e le molestie siano incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili e abbiano un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività...".

Un profilo specifico, in effetti, è quello che riguarda le organizzazioni lavorative. Non esistono organizzazioni neutre rispetto al genere. Nelle organizzazioni uomini e donne lavorano e interagiscono fra di loro. Tuttavia, l'analisi della componente femminile e del suo ruolo nelle organizzazioni solo abbastanza recentemente è stata oggetto di elaborazioni teoriche, che sono,

invece, fondamentali, perché rappresentazioni sociali e culture organizzative concorrono a definire la "mascolinità" o la "femminilità" dei luoghi di lavoro. Non è insolito, ad esempio, che le organizzazioni chiedano alle donne di svolgere il ruolo di datrici di cura anche in ambito lavorativo. Ne scaturiscono immagini di lavoratrice limitanti. Gli stereotipi determinano le aspettative, perciò influenzano anche i comportamenti lavorativi e gli stili di *leadership* che sono più o meno apprezzati o tollerati.

L'analisi della azione organizzativa prescinde dal genere, in quanto le organizzazioni sono pensate come luoghi della universalità e della neutralità. Storicamente l'organizzazione del lavoro si è strutturata, a tutti i livelli, presupponendo individui dotati di elevata mobilità geografica e di totale disponibilità del proprio tempo da dedicare alla organizzazione, perché possono delegare ad altri il lavoro di cura. E gli individui dotati di queste caratteristiche sono di solito uomini. Tutto ciò ha avuto una conseguenza sostanziale sul modo in cui è stata per molto tempo analizzata la componente femminile. Un modo che formalizza e giustifica il cosiddetto *sex typing*, che attribuisce alle donne ruoli e posizioni in virtù delle loro qualità femminili, delle contraddizioni del loro duplice ruolo e di un diverso atteggiamento e comportamento sul lavoro, creando un modello a cui uomini e donne si sono adeguati nelle loro scelte lavorative.

La domanda chiave è, dunque, se la diversità dei generi rappresenta un valore per le organizzazioni del lavoro. Rispetto al genere le culture organizzative possono porsi in maniera diversa, a seconda o meno che sia valorizzato l'elemento femminile. Poiché il benessere (o il malessere) organizzativo dipende dalla relazione tra l'individuo e l'organizzazione e dalle relazioni fra gli individui all'interno del contesto dell'organizzazione, anche il ruolo riservato al genere gioca una parte importante.

Tuttora, nelle organizzazioni si rileva spesso una attiva resistenza ad assumere modelli che tengano debito conto delle differenze di genere. Non valorizzare le donne spreca i talenti, perciò è una perdita economica; inoltre, crea disagio organizzativo espresso da assenteismo, *turnover*, bassa soddisfazione, conflittualità interna, livelli di inefficienza complessiva che impongono di ripensare modelli di organizzazione classica gerarchica e formale in quanto inadeguati. Ma non è solo questione di beneficio aziendale. Molti studi condotti a livello internazionale mostrano l'importanza di considerare il fattore umano, le relazioni informali fra lavoratori e lavoratrici nel gruppo di lavoro e il ruolo giocato dal gruppo nel determinare il comportamento individuale dei suoi membri. Ma ciò ancora non è divenuto pratica diffusa.

Invece, il modo in cui le organizzazioni, in particolare attraverso le caratteristiche delle posizioni occupate nell'organizzazione, strutturano i ruoli e predispongono a modelli di comportamento particolari, ha influenza sui rapporti di genere. Le immagini del maschile e del femminile, radicate nei ruoli, non sono né inerenti alla natura dei compiti né alle caratteristiche degli uomini e delle donne, ma sono una costruzione sociale. I ruoli, dunque, si costruiscono all'interno di una organizzazione e quelli femminili dipendono anche dalla posizione che le donne occupano nella organizzazione. Le donne che fanno carriera trovano spazio grazie alla cultura organizzativa; le discriminazioni fra donne e uomini (e fra le stesse donne e gli stessi uomini) emergono come conseguenza di una cultura organizzativa.

L'organizzazione non deve essere vista come un contenitore asettico, ma investita della responsabilità che ha nel "fare" genere, nel costruirlo diversamente. In quanto somma di pratiche e processi le organizzazioni hanno un ruolo attivo rispetto a corrette relazioni di genere: il contesto organizzativo, che funziona come *setting* in cui si generano e si caratterizzano le relazioni, è fondamentale per sviluppare relazioni di genere paritarie e rispettose e a comprendere quando invece queste sono improntate a disfunzionalità. Alle molestie sono legati rischi psicosociali pesanti per i lavoratori e le lavoratrici. Tuttavia, se considerati come un problema aziendale anziché una colpa individuale, possono essere affrontati e gestiti con cambiamenti organizzativi. Questi implicano anche un maggior riconoscimento della leadership femminile. La violenza di genere si combatte aumentando il numero delle donne presenti nelle "stanze dei bottoni", perché sarebbero le prime portatrici dell'interesse che si vuole tutelare e sarebbero di ausilio nel processo verso l'abbattimento delle barriere invisibili, ma più dure a cadere, quelle culturali.

I disegni di legge in esame si propongono di intervenire in modo coordinato, coinvolgendo gli organismi preposti e assegnando loro ulteriori prerogative in ordine al monitoraggio e alla tutela,

ma scontano il fatto di essere stati presentati prima della ratifica – e il Ddl 655 addirittura prima ancora della sua definitiva stesura e approvazione – della Convenzione OIL nel nostro ordinamento, non potendo farsi forti di un orientamento che da più parti è stato definito “rivoluzionario”, anche per quanto riguarda il coinvolgimento delle organizzazioni del lavoro e degli attori in esso coinvolti.

A questo riguardo, riteniamo dunque che le osservazioni sui tre disegni di legge in discussione possano – alla luce della legge di ratifica – insistere sulle possibili integrazioni, oltre che nel merito stretto dei testi.

La ratifica della Convenzione OIL costituisce infatti un’occasione – oltretutto un obbligo – per integrare e migliorare le disposizioni nazionali a tutela delle vittime di molestie soprattutto nelle previsioni più avanzate, come quelle relative all’ambito di applicazione (come riportato nel paragrafo dedicato “la Convenzione guarda con lungimiranza alla natura mutevole del mercato del lavoro – andando oltre il luogo di lavoro fisico, estendendosi a tutti settori economici e le circostanze in cui possono verificarsi fattispecie di violenza e molestie – in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro, includendovi quelle che si verificano attraverso l’utilizzo di strumenti telematici”), alla inclusione della violenza e delle molestie - come pure dei rischi psicosociali correlati - nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, e quella che impone ai datori di lavoro l’adozione di misure volte a prevenire l’insorgere di comportamenti e di pratiche inaccettabili.

E’ evidente che perché queste disposizioni siano integrate nei disegni di legge in discussione, o nel testo unico cui si perverrà, occorrerà destinare ad esse delle specifiche risorse (anche – se non soprattutto – destinate ad incentivare le iniziative nei contesti di lavoro), che allo stato attuale non sono previste.

Così come occorrerà che si rafforzino le misure di monitoraggio, prevedendo ad esempio che la rilevazione dell’ISTAT sul fenomeno delle molestie rientri, per un tempo congruo e almeno con frequenza biennale, nel Piano statistico nazionale, in modo da monitorare costantemente il fenomeno e l’efficacia delle politiche e delle misure nel frattempo adottate (ricordiamo che il comunicato stampa con cui l’ISTAT annunciava “Sono un milione 404 mila le donne che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Rappresentano l’8,9% per cento delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione. ...” è del 13 febbraio 2018 e fa riferimento agli anni 2015 – 2016).

L’integrazione di queste previsioni comporterà un grande lavoro di ridefinizione di responsabilità e obblighi a tutti i livelli, andando a modificare le normative esistenti, a disegnare un quadro coeso di interventi, insieme predisponendo gli strumenti per la valutazione della loro efficacia. Si tratta di un processo non facile ma attraverso il quale si potrà realizzare quel “diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie” che è obiettivo ultimo della Convenzione, soprattutto considerando quanto quel mondo del lavoro sia una meta difficile, agognata, strenuamente perseguita dalle donne, che poi in tante, in troppe, possono trovarsi a dover scegliere se continuare a lavorare o smettere di farlo per non continuare a subire violenza e molestie

Per raggiungerlo, quel diritto, la moderazione non sembra essere una buona strada.