



Nota di NRD in materia di molestie e molestie sessuali sul lavoro del 30.5.2023

Approfondimenti giuridici utili alla discussione

Tenuto conto

- della ratifica della [Conv. OIL 190/2019](#) *“Porre fine alla violenza e molestie nel mondo del lavoro”*
- dell’approvazione della legge [n.12 del 9 febbraio 2023](#) *“Istituzione di una Commissione interparlamentare di inchiesta sulla violenza contro le donne in ognuna delle sue forme”* (G.U. 17.2.2023 S.G. n.41) ;
- della presentazione del [DDL S.89/22 XIX Leg.](#) *“Disposizioni volte al contrasto delle molestie e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Deleghe al Governo in materia di riordino dei comitati pari opportunità e per il contrasto alle molestie nel lavoro”* e del [DDL S.257/22 XIX Leg.](#) *“ Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro”*

Coordinamento rispetto al quadro normativo vigente Rafforzamento delle tutele e delle sanzioni

1 - La ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019, con la connessa Raccomandazione n.206, iniziata con la legge [n.4/2021](#) (in Gazz. Uff., 26 gennaio 2021, n. 20), si è conclusa il 29 ottobre 2021 e la Convenzione è entrata in vigore il 29 ottobre 2022.
Non è stata emanata tuttavia la legge di adeguamento.

NoiReteDonne

data l’importanza della Convenzione, primo atto internazionale a definire un quadro organico di intervento contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, anche in chiave di “genere

- ha organizzato nel novembre 2019 e 2020 incontri di discussione con rappresentanti delle istituzioni, tra cui OIL, studiosi e studiosi, in merito al coordinamento normativo da realizzare tra la Convenzione e la legislazione vigente;
- inoltre, in relazione al Testo Unificato adottato il 21 ottobre 2021 dalle Commissioni congiunte Lavoro e Giustizia del Senato - come base dei D.d.l. n. 655, 1597, 1628, 2358 della XVIII legislatura - ha elaborato nel dicembre 2021 un documento che esprimeva riserve di tipo tecnico- giuridico in quanto alcuni contenuti risultavano meno tutelanti rispetto a quanto previsto dalla Convenzione stessa e in generale per non aver considerato adeguatamente l'esigenza di coordinare l'apparato complessivo di norme che nell'ordinamento nazionale tutelano contro la violenza e le molestie anche nel lavoro, sia in campo civile e lavoristico sia soprattutto in quello penale. Tale documento è stato discusso con le relatrici e il relatore del Testo Unificato che, peraltro, è decaduto con la fine della legislatura.

2. L'iter legislativo in materia potrebbe riprendere alla luce della legge n.12 del 2023 "Istituzione di una Commissione interparlamentare di inchiesta sulla violenza contro le donne in ognuna delle sue forme". Fra i compiti della Commissione, ai sensi dell'Art. 2, comma 1 *lett.c)*, vi è quello di *"verificare la possibilità di una rivisitazione sotto il profilo penale della fattispecie riferita alle molestie sessuali, con particolare riferimento a quelle perpetrate in luoghi di lavoro"*;

La legge ora citata non menziona, tuttavia, la Convenzione OIL n.190 e l'allegata Raccomandazione n.206, che pure sollecitano "la realizzazione di un mondo del lavoro privo di violenza e di molestie, mediante adeguati strumenti di prevenzione, di tutela e di accesso alla giustizia", e riguardano anche la violenza e le molestie di genere.

AL contrario, è ineludibile l'esigenza di coordinamento tra i vari filoni normativi, ribadita **anche dal Parlamento europeo**, nell'autorizzare la ratifica della Convenzione da parte degli SM dell'UE su sollecitazione della Commissione europea (Proposta 20.1.2020). Con riferimento all'Italia, inoltre, il documento presentato l'8.12.22 alla riunione della Commissione interparlamentare del Parlamento europeo (FEMM) sul tema "Donne ed uguaglianza di genere", in vista dell'*Integrazione della dimensione di genere nelle politiche euro-unitarie*, e della definizione del GAP (General Action Plan), ribadisce che alcuni aspetti della Convenzione OIL riguardano ambiti già disciplinati dal diritto dell'UE, in particolare

- quelli relativi al miglioramento dell'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori e delle lavoratrici (Art.153, par.1 lett. a) e c) TFUE e diritto secondario)
- quelli in materia di eguaglianza di opportunità tra uomini e donne nel mercato del lavoro e di parità di trattamento sul lavoro e in materia di occupazione e di impiego (Art. 157, par.1 TFUE e diritto secondario).

3 – Il coordinamento tra il filone internazionale, europeo e nazionale è pertanto necessario in tale materia, ove l’approccio “di genere” è assolutamente imprescindibile: i fenomeni da contrastare, in particolare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, sono l’effetto della situazione di più generale oppressione sociale delle donne e di debolezza nel mondo del lavoro che risulta particolarmente accentuata dopo la crisi dovuta alla pandemia Covid_19.

Nel nostro ordinamento **con riferimento alle molestie**, i provvedimenti di trasposizione delle direttive n. 00/43, 00/78 e 06/54 Ce in materia di divieti di discriminazione (D.lgss. [215/03](#); [216/03](#); [198/06](#) - Codice di Pari Opportunità) - hanno configurato le molestie nel lavoro a stregua di discriminazioni nei confronti delle categorie di persone protette dai divieti, e le molestie sessuali come discriminazioni di genere (v. **Parte A**).

Come ricorda anche il Parlamento europeo, la materia rientra altresì nella normativa a tutela della salute, sicurezza e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici (disciplinata dall’art.2087 c.c. e dal D.Lgs. 81/08 T.U. sulla salute e sicurezza nel lavoro) che è di estrema importanza sul piano della prevenzione e su quello dei rimedi.

Oltre alle disposizioni appena richiamate, va considerata con particolare attenzione la disciplina penale vigente che, pur in assenza di un reato specifico intitolato alle “molestie sessuali”, configura vari strumenti di tutela (v. **Parte B**).

Ciò non significa che il quadro normativo nazionale non abbia punti deboli: secondo le analisi statistiche il fenomeno delle molestie sul lavoro è ampiamente sottostimato e le denunce sono molto inferiori agli eventi realmente accaduti. **Le eventuali carenze o aspetti da migliorare non si traducono, tuttavia, nella automatica preferibilità dello strumento penalistico.**

Riteniamo al contrario che occorra valutare con cautela la forte sollecitazione ad intervenire sul versante penale come area privilegiata degli strumenti di tutela, avanzata da parte delle istituzioni sia nazionali sia europee, quale la legge sulla istituzione della Commissione bicamerale d’inchiesta sopra menzionata, e la definizione del GAP da parte della Commissione FEMM che nel GAP III (2022 – 2025, prospetta:

- tra gli obiettivi principali quello di porre fine alla violenza di genere ponendo al numero 1 delle aree tematiche di intervento strategico quella di *garantire la libertà da tutte le forme di violenza di genere*” mediante il “*sostegno alla legislazione che criminalizza tutte le forme di violenza di genere*” (p.23), oltre allo *sviluppo delle capacità degli organismi di contrasto*”;
- nelle politiche per la prevenzione e il contrasto delle molestie e delle molestie sessuali sul lavoro, tra gli indirizzi si formula “una definizione certa ed esauriente del reato”, oltre “all’adozione di un efficace apparato sanzionatorio accompagnato da misure concrete e adeguate di assistenza e protezione delle vittime”

4. In rapporto al panorama descritto, osserviamo in via preliminare che, sul piano giuridico, occorre considerare con particolare attenzione gli aspetti che differenziano gli strumenti invocabili nelle aree del diritto del lavoro e del diritto penale dal punto di vista della tutela nei confronti delle vittime e della prevenzione dei fenomeni descritti.

Pur senza negare che nell'ambito sociale i condizionamenti culturali di impronta patriarcale tendono spesso a sottovalutare la gravità degli atti di molestia o violenza nei confronti delle donne, e che la loro configurazione a stregua di reati può servire a contrastare tale approccio riduzionista, occorre tenere conto anche di altri profili.

1. In primo luogo, valutare la capacità di reazione e di denuncia da parte delle vittime per il timore di non essere credute o di subire ritorsioni che, benché già vietate e sanzionate con la nullità degli atti ritorsivi, possono essere realizzate in modo informale ma estremamente efficace. La denuncia in sede penale una volta accaduto il fatto illecito implica il ricorso ad una via in cui la vittima si trova a fronteggiare il sistema basato, correttamente, sulla tassatività della fattispecie di reato, sulla presunzione di non colpevolezza dell'imputato che deve essere vinta da prove certe e convincenti, ed è inoltre fondata su una dimensione prevalentemente individualistica, subordinata costantemente al rischio di subire una denuncia per calunnia da parte dell'accusato. Non a caso è nota la scarsa propensione delle vittime a presentare denuncia penale che pure nel nostro ordinamento è già esperibile in molti casi di condotte moleste anche sul lavoro.
2. Avere consapevolezza che il rafforzamento del solo versante penale non necessariamente si tradurrà nell'aumento di strumenti efficaci di contrasto alle molestie sul lavoro
3. **Adottare una visione ampia e integrata**, come suggerisce la stessa Convenzione n.190, che impone la realizzazione di un **quadro di sanzioni adeguato, ma non necessariamente fondato sulla repressione penale**, lasciando anzi agli Stati di individuare la strumentazione più opportuna (Conv. OIL [art. 4](#), c.2, lett. f)). Nello stesso senso si è espressa la Convenzione di Istanbul ove ([art.40](#)) sollecita sanzioni (ma) "non necessariamente di tipo penale".

Ci proponiamo pertanto di esaminare quali siano le strumentazioni più adeguate a contrastare in modo efficace le molestie nel lavoro alla luce dell'ordinamento vigente, sia civile e lavoristico (Parte A) sia penale (Parte B), a partire dalla **definizione di molestia e molestia sessuale** che si rivela cruciale al fine di stabilire il campo di applicazione della disciplina legislativa e contrattuale. Occorre altresì prendere in esame la questione degli strumenti di tutela e sanzionatori, calibrando in modo attento il versante lavoristico e antidiscriminatorio con quello penale (Parte C).

A - Definizione della fattispecie e coordinamento con le norme vigenti in materia lavoristica e antidiscriminatoria

Comparando la normativa internazionale con quella nazionale analizziamo separatamente il versante lavoristico e quello penale sapendo che la disciplina disposta dalla Convenzione OIL n.190 è già entrata in vigore nel nostro ordinamento.

La Convenzione n.190 utilizza in modo costante la formula unitaria “violenza e molestie” (“violence and harassment” o “violence et harcèlement” nel testo ufficiale bilingue) fin dalle prime dichiarazioni che riconoscono il diritto individuale a che il mondo del lavoro ne sia totalmente privo, in quanto “la violenza e le molestie” costituiscono una violazione dei diritti umani.

Tale dizione unitaria è reiterata costantemente in tutto il testo, anche con l’aggiunta “ di genere”, come si ricava in modo emblematico dalle due definizioni contenute nell’art.1:

a) Ai fini della presente Convenzione: a) l’espressione “violenza e molestie” nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;

b) l’espressione “violenza e molestie di genere” indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali. 2. Fatto salvo quanto stabilito ai commi a) e b) del paragrafo 1 del presente articolo, le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti.

La formula, reiterata anche nella definizione “di genere”, esprime quindi l’esigenza di adottare la visione più ampia possibile che non escluda dall’apparato di contrasto e di tutela nessun fenomeno, come potrebbe accadere ove si volesse distinguere definendo in modo separato i vari comportamenti in base alla maggiore o minore gravità. Tale approccio “inclusivo” corrisponde peraltro a quello adottato in sede europea contro le molestie nel mondo del lavoro, ritenute un grave fenomeno da contrastare in quanto causa, fra l’altro, di espulsione delle donne dal mercato del lavoro in contrasto con il principio di eguaglianza e pari opportunità.

a.1 - Nel diritto del lavoro,

Per ciò che riguarda la definizione, in base ai principi generali si applicherà quella di fonte internazionale in tutti i casi che non rientrano nell’ambito specifico del diritto antidiscriminatorio relativo alle molestie e alle molestie sessuali, ricordando che il superamento da parte della Convenzione internazionale della nozione basata sulla necessaria intenzionalità e ripetitività della condotta costituisce comunque un vincolo insuperabile nell’identificazione dei comportamenti da prevenire e reprimere.

Di conseguenza, sono contrastanti con la Convenzione OIL n.190 le definizioni che si discostino da tali parametri utilizzandone altri più restrittivi.

- **Sul DDL S. 257/22 “ Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro”**

Le molestie morali e le violenze psicologiche sono definite nel modo seguente:

- Art 2, c.1: Agli effetti della presente legge si intendono per molestie morali e violenze psicologiche nell'ambito del posto di lavoro le azioni, esercitate esplicitamente con modalità lesiva, che sono svolte con carattere iterativo e sistematico. Per avere il carattere di molestia morale e violenza psicologica, gli atti di cui al primo periodo devono avere il fine di emarginare, discriminare, screditare o comunque recare danno

alla lavoratrice o al lavoratore nella propria carriera o autorevolezza e nel rapporto con gli altri.

- Le molestie sessuali rientrano fra quelle elencate dalla stessa norma (Art. 2, c.1 lett. h)

Riteniamo che tale definizione sia da considerare incompatibile con la Convenzione OIL: i presupposti della necessaria intenzionalità e iteratività sono esclusi dalla nozione di fonte internazionale

a.2 - In chiave di genere (o altri fattori di discriminazioni vietate)

L'art. 26 Codice Pari Opportunità (D.Lgs.198/06) di derivazione euro-unitaria detta una definizione specifica in ambito lavorativo distinguendo fra Molestie (c.1) e Molestie sessuali (c.2).

c.1 **Molestie:** *<<comportamenti indesiderati che hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante, degradante od offensivo>>*.

La stessa definizione è adottata dai provvedimenti attuativi delle Direttive UE nei confronti degli altri soggetti protetti dai divieti di discriminazione

- La definizione è pienamente conforme al principio sancito dalla Convenzione data l'irrelevanza della intenzionalità da parte dell'autore delle molestie e della ripetitività della condotta.
- Al tempo stesso, non prevedendo il danno come elemento costitutivo della fattispecie, elimina l'onere della prova specifica che graverebbe sulla vittima, e di conseguenza allarga la sfera di protezione. Il danno eventualmente derivante dal comportamento molesto potrà essere comunque risarcito in base a quanto previsto dallo stesso art.26.
- Il termine “comportamenti indesiderati”, basato sulla percezione soggettiva della vittima, appare più tutelante rispetto alla formula “comportamenti inaccettabili” utilizzato dalla Convenzione che rimandando alla relatività del contesto ambientale e culturale fa dipendere la tutela dalla sensibilità comune, che potrebbe essere improntata a stereotipi culturali riduttivi rispetto alla sensibilità della vittima.

Pertanto come NRD

riteniamo opportuno mantenere inalterato il testo vigente dell'art.26, c.1, Codice pari opportunità, come già sostenuto nel documento del novembre 2021 in cui abbiamo criticato la definizione contenuta nel Testo unificato adottato al Senato che, fra l'altro, prevedeva la ripetitività dei comportamenti come presupposto per la loro illegittimità.

c.2 **Molestie sessuali** : *“Sono altresì considerate come discriminazione le molestie sessuali ovvero i comportamenti indesiderati, a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non*

verbale che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante, degradante od offensivo”

- **La definizione è coerente con la Conv. OIL art.1** in quanto prescinde dall'intenzionalità e/o ripetitività della condotta. Valgono quindi le osservazioni formulate sopra in tema di molestie.
- **E' coerente altresì con la Convenzione di Istanbul (art.40) che è molto simile:**
Molestie sessuali: “Le Parti adottano le misure legislative o di altro tipo necessarie per garantire che qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo, sia sottoposto a sanzioni penali o ad altre sanzioni legali”
- Essa permette inoltre di contrastare anche il fenomeno odioso del c.d. “**ricatto sessuale**”, in base al quale la vittima subisce pressioni a sfondo sessuale come condizione per ottenere un beneficio o evitare un danno nel luogo di lavoro o nell'accesso al lavoro, che risulta **ricompreso nel riferimento non solo all'offesa della dignità, ma alla creazione di un clima intimidatorio, degradante, umiliante, ostile od offensivo.**

Pertanto come NRD

riteniamo opportuno **mantenere inalterata la definizione di molestie sessuali**, per le stesse ragioni di cui sopra e senza la necessità di alcuna aggiunta in termini di gravità del comportamento, come prevedeva il Testo unificato, che anzi imporrebbe alla vittima di provare, peraltro senza indici chiari, la “gravità” del ricatto subito. Ricordiamo che una analoga formulazione della Legge adottata dallo Stato di New York il 12 agosto 2019 - N.Y. S.B. 6594 et N.Y. A. 8421 N.Y. Exec. § 296 (1) (h - è stata in seguito soppressa proprio per le conseguenze in termini di minor tutela nei confronti delle persone molestate.

La definizione vigente è molto ampia e tale da permettere di ricompredervi anche quelle realizzate tramite il web, oggetto peraltro di norme specifiche.

Inoltre, essa è applicabile sia nei confronti delle donne sia nei confronti degli uomini, essendo il precetto perfettamente bidirezionale. Su di essa non incidono, pertanto, altre forme di classificazione come quelle adottate dall'ISTAT (cfr [Report ISTAT 2018](#)) che hanno uno scopo puramente descrittivo.

a.3 - Criterio di coordinamento

La presenza simultanea nel nostro ordinamento di due norme a carattere definitorio (Art.1 Conv.OIL ratificata e art.26 Codice P.O.) si dovrebbe risolvere, secondo quanto osservato, nel senso che nell'ambito coperto dai divieti di discriminazione occorre dare la prevalenza alle disposizioni specifiche, di fonte euro-unitaria, in quanto di miglior favore, seguendo l'esempio di ciò che avvenne nel caso di compresenza di due norme (una di fonte internazionale e una di fonte

euro-unitaria) di definizione della discriminazione di genere nel Codice P.O., risolta in seguito legislativamente dando la prevalenza a quella di fonte euro-unitaria, secondo l'art.25 Codice P.O.

B- Definizione della fattispecie e coordinamento con le norme vigenti nel diritto penale

Occorre in via preliminare evidenziare due profili:

1. le molestie sessuali non sono nominate nelle norme del settore penalistico, e tantomeno nel Codice penale. Il che non significa che, nella effettività, sessuali e no (in ambito di lavoro e non) non siano penalmente sanzionate. Al fine punitivo vengono infatti utilizzate altre fattispecie: violenza privata (610 c.p.) molestia e disturbo alle persone (660 c.p.) atti persecutori, c.d. stalking (612 -bis c.p), violenza sessuale (609-bis c.p), maltrattamenti contro persone sottoposte all'altrui autorità o che siano affidate per educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte (572 c.p.).
2. la sanzione penale non è prevista come necessaria dalle norme internazionali vigenti (Art. 4, c.2, lett. f) Conv.OIL e Art. 40 Conv.Istanbul), che richiedono invece una sanzione legale e adeguata.

b.1 Sul DDL S.89, intitolato “Contrasto alle molestie sessuali e molestie sessuali sui luoghi di lavoro”

Il Ddl propone di introdurre una nuova fattispecie onde colpire i comportamenti di molestie verbali o gestuali e solleva anzitutto la questione se la definizione vigente nel diritto del lavoro antidiscriminatorio possa essere trasferita nel diritto penale, come avverrebbe secondo il testo della nuova disposizione

Art. 609 – ter c.p. :

1. “Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con **minacce, atti o comportamenti indesiderati**, anche verificatesi in un'unica occasione o ripetuti, a connotazione sessuale, **in forma verbale o gestuale**, reca a taluno molestie e disturbo violando la dignità della persona è punito con la reclusione da 2 a 4 anni.
2. La pena è aumentata della 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 o offensivo.

In proposito ribadiamo le critiche già mosse all'identica proposta contenuta nel Testo Unificato:

- l'aggettivo “indesiderati”, mutuato dal diritto antidiscriminatorio, inserito in una norma penale solleva evidenti problemi probatori per l'accertamento del reato,

inoltre pecca per carenza di tassatività rendendo la norma soggetta ad eccezioni di legittimità costituzionale;

- Anche utilizzare l'aggettivo "inaccettabili" mutuato dalla Convenzione OIL, creerebbe problemi di tassatività, e attribuirebbe eccessiva discrezionalità interpretativa attraverso valutazioni condizionate dai contesti sociali di riferimento della fattispecie concreta sviando l'attenzione dalla oggettiva capacità lesiva e dalla sensibilità della vittima.
- Si condivide l'esigenza di applicare una pena più grave per le fattispecie contemplate dal secondo comma, ma non l'aggiunta del requisito, per di più causalmente connesso, della << creazione di un clima, intimidatorio, umiliante, degradante od offensivo >> che presenta carenza di tassatività. Anche in questo caso la trasposizione del concetto valido per l'ambito lavoristico risulta inappropriata perché indebolisce la tutela anziché rafforzarla.
- Infine, rileviamo la misura eccessiva della pena – da 2 a 4 anni – incompatibile con il principio di proporzionalità

Pertanto come NRD

Riteniamo che la disposizione non possa essere condivisa nel testo attuale e che essendo già presenti nell'ordinamento penale una pluralità di norme che puniscono vari comportamenti di molestia, la prospettiva dell'inserimento di una nuova fattispecie di reato dovrà necessariamente prevedere la armonizzazione con le fattispecie vigenti e quindi il contestuale intervento di modifica delle norme penalistiche attualmente utilizzate.

Va considerato, inoltre, che la moltiplicazione dei reati può avere l'effetto opposto di rendere più complessa la decisione per la vittima nell'individuare lo strumento migliore di cui avvalersi, come dimostra l'esempio di altri ordinamenti, quale quello francese in cui l'incremento delle fattispecie di reato non ha sortito l'effetto sperato di migliore tutela delle vittime.

C - Rimedi e sanzioni

In tema di sanzioni, non essendo necessario che le "sanzioni adeguate" imposte dalla normativa internazionale siano di natura penale, come già sottolineato, è opportuno valutare l'apparato di sanzioni amministrative o lavoristiche - antidiscriminatorie.

Sul versante lavoristico, occorre preliminarmente ricordare che il quadro normativo esistente è in linea con la Convenzione OIL:

- la qualificazione delle molestie di genere e delle molestie sessuali come discriminazioni comporta sul piano della tutela giurisdizionale la facilitazione dell'onere della prova a carico della vittima, la legittimazione ad agire degli organismi istituzionali, l'emanazione dell'ordine giudiziale a contenuto inibitorio e riparatorio, con obbligo al risarcimento del danno ove richiesto e corrispondente al criterio non solo "riparativo" ma anche "dissuasivo" di matrice euro unitaria.

- In applicazione delle norme a tutela della salute, sicurezza e dignità del lavoratore e della lavoratrice (art.2087 cod.civ. e del Testo Unico di cui al D.lgs n. 81/09), richiamate dall'art.26 Codice pari Opportunità, il datore di lavoro è tenuto a prendere tutti i provvedimenti necessari per prevenire anche le molestie e le molestie sessuali con riferimento alla valutazione di tutti i rischi, agli obblighi di informazione o di formazione, sapendo che i comportamenti illeciti possono provenire da dirigenti, dipendenti o clienti.

C. 1. - Miglioramento delle regole sull'esercizio del potere organizzativo e disciplinare e dell'apparato sanzionatorio

Per aumentare i margini di prevenzione e tutela indichiamo alcune soluzioni che potrebbero essere introdotte in via legislativa:

- **in caso di inattività del datore di lavoro a fronte di denuncia di molestia**, ferma restando l'ampia responsabilità risarcitoria già riconosciuta dalla giurisprudenza, sarebbe opportuno introdurre anche una sanzione di tipo amministrativo; inoltre affermare il diritto della vittima ad avvalersi dello smart – working se svolga mansioni compatibili; in caso ciò non sia possibile, riconoscere il diritto a rifiutare la prestazione con mantenimento della retribuzione.
- **in caso di adozione di rimedi organizzativi** da parte del datore di lavoro (es. trasferimento o mutamento di mansioni o di orario) è opportuno affermare la regola in base alla quale **le misure adottate non possono essere svantaggiose per la vittima**, che potrà farsi assistere dalle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro, o dalla Consigliera di fiducia se esistente, oppure dalla Consigliera di Parità.
- **l'art.3, DDL n.89/22 che riguarda la denuncia delle molestie presso l'Ispettorato del lavoro** - e conferisce a quest'ultimo poteri di vigilanza sul rapporto di lavoro al fine di evitare ritorsioni e in caso di dimissioni che seguano, o siano contestuali e di poco successive alla denuncia delle molestie, di promozione dell'intervento delle OOSS – **potrebbe essere modificato stabilendo la regola per cui se le dimissioni sono dovute alle molestie che rientrano nel campo di applicazione del diritto antidiscriminatorio, si applichi il regime risarcitorio e rimediale previsto per il licenziamento discriminatorio**.
- **Altre sanzioni sono ipotizzabili sul versante fiscale** nei confronti dei datori di lavoro che non intervengono adeguatamente in caso di denuncia di molestie, o che siano essi stessi autori delle molestie.

- Si dovrebbe inoltre prevedere **l'esclusione dall'accesso ad incarichi pubblici o a cariche pubbliche**, almeno per tre anni, nei confronti di coloro che siano responsabili direttamente di molestie sul lavoro.

C.2 - Sul versante penale, fermo restando quanto appena osservato circa l'introduzione di una nuova fattispecie penale, si dovrebbe prendere in considerazione anche un diverso approccio che supera quello meramente repressivo e si concretizza nella c.d. **“giustizia riparativa”** di cui vanno esplorate le possibili applicazioni ai casi di molestie, **assicurando che la vittima sia adeguatamente tutelata** in modo da trovarsi in ambiente protetto e possa avvalersi di supporto psicologico e/o legale (cfr documento GREVIO)

C.3 Facilitare inoltre l'accesso alla giustizia mediante misure quali:

- Introduzione di tutela specifica nei confronti delle **lavoratrici straniere** soprattutto, ma non solo, le collaboratrici domestiche e coloro che svolgono compiti di *care givers*, che denunciando le molestie rischiano di essere licenziate o doversi dimettere dal posto di lavoro. Pur ricorrendo i presupposti del licenziamento illegittimo in quanto ritorsivo, o della “giusta causa” di dimissioni, l'eventuale contestazione in giudizio non impedisce l'effetto di perdita del permesso di soggiorno a causa della perdita della capacità economica e spesso anche dell'abitazione, nei casi nei quali vi sia convivenza in dipendenza del rapporto di lavoro.
- Pertanto, prevedere il rilascio di un permesso di soggiorno, ex art. 5, c. 6 TU immigrazione d.lgs 286/98, nel caso in cui sia accertato che la perdita del posto di lavoro sia conseguenza delle molestie ai danni della lavoratrice o del lavoratore.

(Ex art.5, c.6: "Il rifiuto o la revoca del permesso di soggiorno possono essere altresì adottati sulla base di convenzioni o accordi internazionali, resi esecutivi in Italia, quando lo straniero non soddisfi le condizioni di soggiorno applicabili in uno degli Stati contraenti, fatto salvo il rispetto degli obblighi costituzionali o internazionali dello Stato Italiano").

- Introduzione della regola del patrocinio a spese dello Stato nei confronti di chi denuncia episodi di molestie sul lavoro e in ogni caso l'esenzione dal pagamento di tasse e imposte.

Documento redatto a cura di Antonietta Carestia, Daniela Carlà, Antonella Gavaudan, Cristina Obber, Sara Passante, Susanna Pisano, Antonella Roselli, Stefania Scarponi, Milli Virgilio.