



INTEGRAZIONE AL TESTO PER AUDIZIONE SUL TEMA DELLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Commissione Femminicidio - Senato della Repubblica - Roma, 30 settembre 2019

Onorevole Presidente, Senatrici e Senatori,

Abbiamo ritenuto opportuno integrare le nostre precedenti osservazioni alla luce delle ulteriori informazioni assunte in occasione del rinvio dell'audizione.

Sottoponiamo pertanto alla vostra attenzione quanto ulteriormente elaborato in merito alla richiesta di valutare l'opportunità di lavorare ad un **DdL che prevedesse sanzioni penali per molestie, molestie sessuali e violenze sul posto di lavoro.**

In premessa si comprendono e condividono le ragioni che hanno portato ad ipotizzare la creazione di una fattispecie di reato autonoma che ricomprenda i comportamenti di cui sopra e quindi un articolo ad hoc.

A tutt'oggi il codice penale contiene solo l'ipotesi di cui all'art 660, che non è riferito né a molestie specificamente intese in senso sessuale né a molestie sul posto di lavoro, mentre qualsiasi comportamento di violenza o minaccia a sfondo sessuale rientrerebbe nella diversa fattispecie prevista e punita dall'art. 609bis c.p.

Pertanto, anche le *molestie sessuali in genere e quelle sul posto di lavoro* rientrano in tale fattispecie normativa.

Quando però la molestia commessa sul luogo di lavoro *non ha* carattere sessuale, non avendo il legislatore previsto alcuna ipotesi di reato ad hoc, occorre verificare con precisione in quale ipotesi di reato possa rientrare la fattispecie concreta.

A mero esempio (non esaustivo di tutte le possibili casistiche) di condotta molesta da parte del datore di lavoro si possono citare le continue vessazioni e i continui rimproveri o le dequalificazioni professionali, spesso immotivate, effettuate sul luogo di lavoro.

In tali casi si ricorre all'art. 572 CP, che riguarda i maltrattamenti (non a sfondo sessuale) in ambito familiare: tale norma viene applicata dai giudici anche quando la condotta criminosa si verifica in ambiti lavorativi in cui si possa rilevare una *frequentazione quotidiana*, come avviene in alcuni contesti (P.M.I o grandi imprese). Tale estensione nell'applicazione appare come una sorta di *forzatura* della lettura dell'articolo, ma – per così dire – “funziona”.

In altri casi si fa riferimento all'art. 610 cp. (violenza privata), oppure all'art. 629 cp. (estorsione) o all'art. 595 c.p. (diffamazione) o allo stalking: in sostanza, *la condotta del soggetto agente viene fatta rientrare in una delle fattispecie esistenti*, a seconda delle proprie caratteristiche, in modo da poter *sostituire* la lacuna del legislatore in materia di molestie sul lavoro.

Ciò premesso, arriviamo ad esprimere il nostro **parere favorevole** a che si lavori per adottare norme specifiche che identifichino molestie e violenze sul posto di lavoro invece di ricorrere a forzature “per analogia” attraverso l'applicazione di articolati riferiti a fattispecie simili ma non uguali.



Riteniamo opportuno riflettere sul fatto che in relazione a molestie di natura sessuale in ambito lavorativo, l'art 609 bis è già comprensivo di tale fattispecie, in quanto non specificamente riferito ad ambito privato.

Riteniamo pertanto che in questo caso si possa – e si debba – agire inserendo la molestia sessuale sul lavoro come una “aggravante specifica”: ciò anche al fine di rafforzare il monito a non compiere atti di tale natura ed al fine di dimostrare una attenzione cresciuta e crescente nel Paese avverso tali comportamenti.

Anche in riferimento alle responsabilità del datore di lavoro, con riferimento ad intermediazione di manodopera o prevedendo la condivisione del luogo di lavoro, potrebbe risultare utile aggiungere, in coda al comma 609 ter (relativo a circostanze aggravanti comuni già indicate nei primi 5 paragrafi), un paragrafo 6) che così recitasse:

“6) se il reato è compiuto da persona che ha svolto funzioni d’intermediazione di manodopera o che lavora nello stesso luogo ove la vittima svolge attività lavorativa. In detta circostanza sarà comminata anche la multa da ... (1000 a 2000 euro¹) ”

Siamo consapevoli della difficoltà di riuscire a circoscrivere e descrivere compiutamente la fattispecie delle molestie a sfondo sessuale sul posto di lavoro, in quanto esse debbono essere riconoscibili soprattutto da parte del magistrato. Ciononostante riteniamo non solo opportuno ma doveroso avviare il percorso per il quale siamo oggi chiamati in audizione.

Non avremmo inoltre difficoltà a prevedere che oltre alla pena pecuniaria fosse previsto anche un indennizzo economico, a titolo di risarcimento per la vittima, a carico dell’attore (molestante) o di un terzo (datore di lavoro).

Infine, non abbiamo timore a sostenere che per quanto riguarda le casistiche di cui trattiamo, il licenziamento, pur essendo materia che esula da questo contesto in quanto materia *civile* più che *penale*, resta misura di elezione che il datore di lavoro dovrebbe sempre poter praticare, anche previa preventiva sospensione dal lavoro in corso d’opera.

oooooooooo

A margine, rappresentiamo una serie di ulteriori riflessioni e proposte, che - derivando dall’accordo quadro del 2016 e da altre norme in materia di molestia e violenza (ci riferiamo ad es. alla proposta DdL 867° del 2019 in materia di aggressione agli operatori socio-sanitari) riteniamo possano aiutare a costruire un piano di interventi più completo.

OSSERVATORIO.

Riteniamo opportuna l’istituzione dell’ “*Osservatorio nazionale sulle molestie sessuali avvenute sul posto di lavoro*”, che potrebbe denominarsi semplicemente «*Osservatorio*», da prevedersi con decreto entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della (presente) legge e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Col medesimo decreto istitutivo si dovrebbe provvedere a definirne durata e composizione, prevedendo però la presenza di rappresentanze istituzionali (ad es. regioni,

¹ Per quantificare l’entità della pena pecuniaria ci siamo riferiti a quanto previsto dall’art. 603 bis, ipotizzando un raddoppio della cifra massima ivi indicata.



ministeri come giustizia, lavoro, sanità, politiche sociali, Presidenza del Consiglio, Organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative).

La partecipazione all'Osservatorio sarebbe resa senza oneri comunque denominati (quindi senza diritto a corresponsione di indennità, rimborsi spese o altri emolumenti).

In particolare, all'Osservatorio dovrebbero attribuirsi i seguenti compiti:

- a) monitorare gli episodi di molestie commessi sul posto di lavoro;
- b) prevedere azioni di prevenzione e formazione, analizzando in particolare specifici contesti e rischi nelle unità produttive;
- d) promuovere studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione, di informazione e formazione;
- e) promuovere i protocolli d'intesa e le collaborazioni con gli organismi di vigilanza (Inail, INL ecc...) anche prevedendo il rafforzamento delle risorse umane a ciò espressamente dedicate.

PROCEDURE.

In ogni fabbrica/sede/istituzione ecc. va sottoscritta ed affissa una dichiarazione di intolleranza verso ogni forma di molestie e violenza, in cui siano specificate le procedure da seguire in caso di "incidenti" (termine letteralmente tradotto dall'accordo europeo).

Le suddette procedure possono prevedere una prima fase, anche informale e non obbligatoria, in cui la persona che si ritenga danneggiata possa avere consigli e assistenza da persona qualificata (es. consigliera di fiducia).

Una procedura adeguata deve ispirarsi ma non limitarsi alle seguenti considerazioni:

- è nell'interesse di tutte le parti agire con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata di tutti;
- non vanno divulgate informazioni alle parti non implicate nel caso;
- i ricorsi debbono essere esaminati e trattati senza indebiti ritardi;

In caso di molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro bisognerà:

- assicurare a tutte le parti coinvolte un'audizione imparziale ed un equo trattamento;
- verificare che i ricorsi siano sostenuti da informazioni particolareggiate;
- applicare misure anche disciplinari agli autori di accuse che si dimostrassero false;
- se necessario, appoggiarsi a strutture esterne che garantiscano assistenza alla vittima.

In caso di avvenuta ed accertata molestia o violenza sul posto di lavoro, premesso che si ritiene che a dover essere allontanato sia il soggetto molestante e non quello molestato, è di tutta evidenza che il soggetto molestato debba ricevere sostegno e, se del caso, essere assistito nel processo di reinserimento.

oooooooo