



N. 30 *seconda edizione** – luglio 2023

Disposizioni in materia di molestie sul lavoro, di molestie sessuali e di *mobbing* (A.S. n. 89, A.S. n. 257 e A.S. n. 671)

1. Le molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano: profili penalistici

Il diritto penale italiano **non prevede attualmente per le molestie sessuali in ambito lavorativo una fattispecie *ad hoc***¹. A livello giurisprudenziale le molestie sessuali sul lavoro sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, sussunte in vari reati.

Più in generale è necessario ricordare che secondo la **dottrina** (Manzini) **molestia** è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona. Tale definizione dottrinale del concetto di molestia è stata peraltro ripresa dalla giurisprudenza (Cass., sez. I, Sentenza n. 19718 del 2005), secondo cui tale elemento è costituito da tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa.

Nei casi di molestie più gravi, concretizzatisi in toccamenti di zone erogene (si vedano a titolo esemplificativo Cass., sez. III, Sentenza n. 36704 del 2014; Cass., sez. III, n. 42871 del 2013), la giurisprudenza ha ritenuto integrato il **reato di violenza sessuale** di cui all'articolo 609-*bis* c.p..

In giurisprudenza si è altresì affermato che tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 *bis*, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove "lo sfondo sessuale" costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta (Cass., sez. III, Sentenza, n. 1040 del 1996).

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**.

Secondo la giurisprudenza, ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un **qualsiasi comportamento od atteggiamento**, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, **idoneo ad incutere timore ed a**

* Nella presente seconda edizione la Nota Breve è integrata con i testi a fronte relativi ai disegni di legge.

¹ A livello civilistico, il Codice delle pari opportunità distingue tra molestie sessuali lavorative (art. 26 comma 2 d.lgs. 198/2006) e molestie sessuali extra-lavorative (art. 55 bis comma 5 d.lgs. 198/2006), includendo tanto le molestie e violenze fisiche, quanto le molestie e le violenze psicologiche o morali. Nell'ambito di tale nozione, dunque, rientrano non solo tutti i contatti corporei indesiderati, ma anche le avances e le battute a sfondo sessuale non desiderate né richieste dalla vittima.

suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa (Cass., sez. V, n. 29261 del 2017)

E' appena il caso di ricordare che, sempre secondo la giurisprudenza, integra il reato di "**tentata**" violenza privata, la condotta del datore di lavoro che convochi la dipendente - rientrata al lavoro dopo un periodo di astensione obbligatoria per maternità - in un locale fatiscente e le prospetti di farla lavorare in un luogo degradato ed in condizioni invivibili nel caso di mancata accettazione delle condizioni imposte dalla società preordinate ad ottenere contro la sua volontà le dimissioni o il prolungamento del periodo di allontanamento dal lavoro mediante l'astensione facoltativa *post-partum* (Cass., sez. V, Sentenza, n. 36332 del 2012).

Il datore di lavoro - è importante ricordare - 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 e limitata al risarcimento del danno ovvero alla summenzionata reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale. 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.

2. Il *mobbing*: cenni giurisprudenziali

Nel nostro ordinamento, il fenomeno del *mobbing* non trova in provvedimenti legislativi di rango primario una specifica disciplina.

In assenza, quindi, di una disciplina organica del fenomeno del *mobbing*, la giurisprudenza è intervenuta in **funzione di "supplenza"** del legislatore, riscontrando non poche difficoltà ai fini della **tipizzazione delle condotte**, configurabili attraverso una varietà di atti e comportamenti in cui elementi soggettivi di carattere psicologico rendono più complessa l'analisi probatoria.

Le fattispecie di *mobbing* sono state inizialmente ricondotte, ai fini del risarcimento del danno, prevalentemente: all'art. 2087 c.c. (tutela delle condizioni di lavoro), ai sensi del quale «l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure ... necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro», interpretato come fonte di responsabilità anche contrattuale del datore di lavoro; all'articolo 2043 c.c. (in materia di responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro e di responsabilità oggettiva dello stesso per gli illeciti commessi dai dipendenti); in caso di *mobbing* e demansionamento, all'articolo 2103 c.c. per il settore privato e all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001 per il settore pubblico.

Ai fini della configurabilità di una fattispecie di *mobbing*, l'evoluzione giurisprudenziale ha portato a individuare una serie di **elementi essenziali costitutivi della condotta**. In particolare, per *mobbing* si intende comunemente una condotta sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che assumono gli estremi della prevaricazione o della persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto

lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità (fra le altre Cass., Sentenze n. 3785 del 2009, n. 21464 del 2019 e n. 24883 del 2019).

Gli episodi di aggressione, esclusione o emarginazione del lavoratore sono posti in essere da parte dei suoi colleghi (*mobbing* orizzontale), da parte di superiori gerarchici (*mobbing* verticale), oppure da parte di sottoposti nei confronti di un superiore (*mobbing* ascendente).

Con riguardo al *mobbing* orizzontale la Cassazione (Sentenza n. 27913 del 2020) ha riconosciuto l'obbligo del datore di lavoro di risarcire il danno subito dal lavoratore, per non aver garantito la serenità del dipendente dagli atteggiamenti vessatori (nel caso in questione il dipendente si era visto rivolgere accuse infondate con termini offensivi da un collega) dei suoi dipendenti.

La **condotta lesiva** del datore di lavoro è, pertanto, caratterizzata da:

- a) una molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio: gli episodi, ripetuti e costanti nel tempo, sono volti a ottenere l'estromissione dall'azienda del lavoratore (c.d. *bossing*) o, più in generale, la sua distruzione psicologica, sociale e professionale;
- b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
- d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio (si vedano fra le altre Cass. Sentenza n. 3785 del 2009 e Cass. Sentenza n. 12437 del 2018).

Incombe sul lavoratore che si affermi vittima di *mobbing* l'**onere di provare le condotte vessatorie**, con le caratteristiche sopra descritte, la lesione alla sua integrità psicofisica, il nesso causale tra l'evento dannoso e l'espletamento della prestazione lavorativa. A tal proposito si segnala la sentenza n. 952 del 2022 del Consiglio di Stato, nella quale i giudici amministrativi, chiamati a pronunciarsi in una vicenda riguardante il rapporto di pubblico impiego, hanno ribadito quali sono i presupposti per l'integrazione della fattispecie. La configurabilità del *mobbing* presuppone -ha ribadito il Consiglio di Stato - l'esistenza di plurimi elementi - la cui prova compete al prestatore di lavoro - di natura sia oggettiva che soggettiva e, fra questi, l'emergere di un intento di persecuzione, che non solo deve assistere le singole condotte poste in essere in pregiudizio del dipendente, ma anche comprenderle in un disegno comune e unitario, quale tratto che qualifica la peculiarità del fenomeno sociale e giustifica la tutela della vittima. Grava sul soggetto che afferma di essere stato vittima di *mobbing* l'onere di provare la condotta illecita, ossia l'azione volutamente persecutoria da parte della Pubblica Amministrazione.

Con specifico riguardo alla c.d. "**condotta di emarginazione**", occorre segnalare un'altra decisione (sentenza n. 5905 del 2018) del Consiglio di Stato, con la quale il giudice amministrativo, ai fini della configurabilità della condotta lesiva di *mobbing*, ha ritenuto rilevante, innanzitutto, la strategia unitaria persecutoria, "che non si sostanzia in singoli atti da ricondurre nell'ordinaria dinamica del rapporto di lavoro (come i normali conflitti interpersonali nell'ambiente lavorativo, causati da antipatia, sfiducia, scarsa stima professionale, ma che non sono caratterizzati dalla volontà di emarginare il lavoratore)", ed ha "come disegno unitario la finalità di emarginare il dipendente o di porlo in una posizione di debolezza". Occorre, da ultimo, segnalare che in alcuni casi la giurisprudenza (si veda da ultimo Cass. Pen, Sentenza n. 12827 del 2022) ha ritenuto che la condotta di "mobbing" del datore di lavoro che ponga in essere di reiterati comportamenti ostili verso i dipendenti, preordinati alla loro mortificazione, tali da

determinare uno stato di ansia e di paura potesse integrare il **delitto di atti persecutori** (c.d. *stalking*), di cui all'articolo 612-*bis* c.p.

È opportuno rilevare da ultimo come secondo la Suprema Corte di Cassazione (Cass., sezione lavoro, ordinanza n. 8948 del 2020) l'Inail sia tenuta ad indennizzare anche la malattia causata dalla condotta vessatoria del datore di lavoro. La tutela assicurativa da parte dell'Inail si applica infatti anche al *mobbing*, ovvero ad ogni forma di tecnopatia di natura fisica o psichica, che sia conseguenza dell'attività lavorativa svolta, anche nel caso in cui essa non sia inserita tra le malattie tabellate o tra i rischi tabellati, dovendo il lavoratore, in tale caso, provare solo l'esistenza del nesso di causa tra la lavorazione patogena e la malattia.

3. Convenzione OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro

La [L. 15 gennaio 2021, n. 4](#), ha autorizzato la ratifica da parte dell'Italia - ratifica successivamente eseguita - della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (adottata a Ginevra il 21 giugno 2019); la Convenzione è entrata in vigore per l'Italia il 29 ottobre 2022 (secondo il termine dilatorio di dodici mesi, decorrente dalla registrazione della ratifica italiana da parte del Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, termine previsto dall'articolo 14, paragrafo 3, della stessa Convenzione)².

Ai sensi e al fine dell'applicazione della Convenzione: la locuzione "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 (il riferimento è ad eventi che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro); nell'ambito della suddetta nozione generale, la locuzione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Si ricorda, in sintesi, che la Convenzione richiede che ciascuno Stato (al quale si applichi la medesima) si impegni: ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro; ad assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro; ad 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 degli atti summenzionati di violenza e molestia; a stabilire misure adeguate ai fini dell'effettività della tutela - anche giurisdizionale - in materia (nonché ai fini della protezione della riservatezza); ad adoperarsi ai fini della messa a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, nonché delle autorità competenti, di misure di orientamento, di risorse, di strumenti di formazione o di altri supporti, con riferimento ai temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

² Cfr. il [comunicato](#) del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* del 25 novembre 2022.

4. Contenuto dei disegni di legge

4.1. L'Atto Senato n. 89

Il disegno di legge A.S. n. 89, di iniziativa della senatrice Valente e di altri, reca una serie di disposizioni intese a contrastare le molestie e le molestie sessuali commesse in ambito lavorativo e introduce, per quanto riguarda le molestie sessuali, la relativa figura di reato, relativa a qualsiasi ambito personale e sociale (anche non lavorativo); il disegno di legge reca inoltre una delega al Governo in materia di riordino degli organismi e comitati di parità e pari opportunità e un'altra delega al Governo concernente alcune misure specifiche per il contrasto degli atti di violenza o molestia sul lavoro.

Nel dettaglio, **l'articolo 1** introduce nel codice penale, all'articolo 609-ter.1, il reato di **molestie sessuali**. La disposizione 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 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, 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 c.p.

Il nuovo reato è inserito nella sezione III del Capo III (Dei delitti contro la libertà individuale) del Titolo XII del Libro II del codice penale, fra i delitti contro la libertà morale.

Il **comma 1** del successivo **articolo 2** prevede che le pubbliche amministrazioni, per prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro³, si avvalgano dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti all'interno di ciascuna pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#)⁴.

Si ricorda che tali comitati, ai sensi del comma 03 del citato articolo 57 del D.Lgs. n. 165, hanno compiti propositivi, consultivi e di verifica e operano in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità; essi contribuiscono all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi

³ Il presente disegno di legge, nella sua parte non penalistica, fa implicitamente riferimento alle nozioni di molestia sul lavoro e di molestia sessuale sul lavoro di cui all'articolo 26, commi 1 e 2, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al [D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198](#). Su tali commi, nonché sul comma 2-bis dello stesso articolo 26, cfr. anche la scheda relativa all'**articolo 1** dell'**A.S. n. 671**.

⁴ Tali comitati (ai sensi del comma 02 del suddetto articolo 57 del D.Lgs. n. 165) 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, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del comitato è designato dall'amministrazione. La mancata costituzione del comitato comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche nell'ambito della verifica del raggiungimento degli obiettivi.

forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori⁵.

Il **comma 2** dello stesso **articolo 2** prevede che le pubbliche amministrazioni: informino i propri dipendenti circa il ruolo, le funzioni, le competenze e i recapiti dei summenzionati comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; predispongano piani formativi di prevenzione per i dirigenti delle medesime amministrazioni e per i componenti dei suddetti comitati e adottino codici etici o codici di condotta, quali strumenti di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

In base alla novella di cui al successivo **comma 3**⁶, alle spese relative all'attuazione dei piani formativi summenzionati si fa fronte mediante l'impiego di una quota pari al 3 per cento dei risparmi di spesa conseguiti dalla singola amministrazione e derivanti dal processo di razionalizzazione degli spazi previsto dalle norme vigenti.

*Si valuti l'opportunità di ampliare l'oggetto della rubrica del presente **articolo 2**, la quale fa riferimento esclusivamente ai comitati unici summenzionati, e di esplicitare anche nella **prima parte del secondo periodo del comma 2** che i piani formativi di prevenzione concernono le molestie in esame.*

L'**articolo 3** prevede che l'Ispettorato nazionale del lavoro vigili, a decorrere dalla data della denuncia delle molestie o delle molestie sessuali (sul luogo di lavoro), sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurare la tutela prevista dal codice delle pari opportunità tra uomo e donna ivi richiamata⁷. Si prevede anche l'intervento delle organizzazioni sindacali, nel caso in cui siano presentate le dimissioni da parte della lavoratrice o del lavoratore. *Si valuti l'opportunità di chiarire le modalità di tale intervento, il quale, in base alla formulazione del presente **articolo 3**, sembrerebbe connesso alla vigilanza da parte dell'Ispettorato.*

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.

L'**articolo 5** reca una disciplina di delega al Governo per l'adozione, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di uno o più decreti legislativi intesi al riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportunità, operanti a livello nazionale. I decreti sono adottati secondo le procedure di cui ai **commi da 2 a 4** e nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui alle **lettere da a) ad f)** del **comma 1** (nonché nel rispetto della clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica di cui al **comma 5**).

I principi e criteri direttivi summenzionati prevedono:

⁵ Le modalità di funzionamento dei comitati in esame sono disciplinate da linee guida contenute in direttive emanate di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (comma 04 del medesimo articolo 57 del D.Lgs. n. 165). La [direttiva](#) del 4 marzo 2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità reca indicazioni riguardanti i suddetti comitati.

⁶ La novella concerne l'articolo 2, comma 222-*bis*, della [L. 23 dicembre 2009, n. 191](#), e successive modificazioni.

⁷ Si tratta della tutela di cui all'articolo 26, comma 3-*bis*, del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. n. 198 del 2006. Si ricorda che tale comma: esclude che la lavoratrice o il lavoratore possa essere, a causa di un'azione in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale, sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro; specifica che sono nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del suddetto soggetto denunciante in esame, il mutamento di mansioni (anche se rientrante nelle fattispecie ammesse di cambiamento di mansioni di cui all'articolo 2103 del [codice civile](#)), qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

- a) l'eliminazione delle duplicazioni organizzative e funzionali;
- b) la razionalizzazione delle competenze delle strutture che svolgono funzioni omogenee;
- c) la limitazione del numero delle strutture di supporto a quelle strettamente indispensabili al funzionamento degli organismi;
- d) l'introduzione di un organismo nazionale di controllo sulle molestie sul lavoro, con compiti di monitoraggio degli episodi e di adozione di azioni di prevenzione e formazione;
- e) il rafforzamento del ruolo di coordinamento del [Dipartimento per le pari opportunità](#) della Presidenza del Consiglio dei ministri sugli organismi e comitati di parità e pari opportunità nazionali;
- f) il coordinamento dell'attività degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità con i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*. *Si valuti l'opportunità di chiarire quest'ultimo riferimento, considerato che tali comitati paritetici, nel settore privato, sono eventualmente regolati da fonte contrattuale e, nel settore pubblico, sono stati assorbiti dai suddetti comitati unici di garanzia.*

Riguardo agli organismi e comitati oggetto della delega in esame, occorre ricordare, oltre che il summenzionato [Dipartimento per le pari opportunità](#)⁸, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali)⁹ e le consigliere e i consiglieri nazionali di parità.

Le suddette figure di consigliere e consiglieri sono disciplinate dagli articoli da 12 a 19-*bis* del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e successive modificazioni. Tali norme prevedono la nomina di una consigliera o di un consigliere di parità a livello, rispettivamente, nazionale, regionale e di ente di area vasta (città metropolitana o provincia).

In via di sintesi, si ricorda che le consigliere e i consiglieri in esame¹⁰: devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione; svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro¹¹; sono, nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a

⁸ Le funzioni del Dipartimento riguardano, in particolare, la promozione ed il coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità, della parità di trattamento, di rimozione di ogni forma e causa di discriminazione, nonché di prevenzione e contrasto della violenza sessuale e di genere e degli atti persecutori, della tratta e dello sfruttamento degli esseri umani, delle mutilazioni genitali femminili e delle altre pratiche dannose.

Nei suddetti settori, il Dipartimento provvede: all'indirizzo, al coordinamento ed al monitoraggio dell'utilizzazione dei fondi nazionali ed europei; agli adempimenti riguardanti l'acquisizione e l'organizzazione delle informazioni e la promozione e il coordinamento delle attività conoscitive, di verifica, controllo, formazione e informazione; alla cura dei rapporti con le amministrazioni e gli organismi operanti in Italia e all'estero; all'adozione delle iniziative necessarie ad assicurare la rappresentanza del Governo negli organismi nazionali e internazionali.

L'organizzazione interna del Dipartimento è stata da ultimo ridefinita con il [D.P.C.M. 8 aprile 2019](#).

⁹ Il Comitato è disciplinato dagli articoli da 8 a 10 del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. n. 198 del 2006, e successive modificazioni.

Il Comitato è un organo consultivo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con compiti di studio e di promozione in materia di parità nel settore della formazione professionale e del lavoro.

Più in particolare, il Comitato promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro (compresa la retribuzione), nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive.

¹⁰ Cfr. l'articolo 13 del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

¹¹ Per l'individuazione analitica delle funzioni, cfr. l'articolo 15 del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e successive modificazioni.

conoscenza per ragione del loro ufficio.

L'**articolo 6** reca una disciplina di delega al Governo per l'adozione, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di uno o più decreti legislativi intesi al contrasto di ogni forma di violenza o molestia nei luoghi di lavoro. I decreti sono adottati secondo le procedure di cui ai **commi 2 e 3** e nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui alle **lettere a) e b)** del **comma 1**. Questi ultimi prevedono:

a) l'incentivazione dell'istituzione, nei modelli di organizzazione e gestione aziendale di cui al [D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231](#), di gruppi di lavoro, a prevalente composizione femminile, col compito di monitorare la correttezza dei comportamenti aziendali e di prevenire il verificarsi di molestie o violenze sui luoghi di lavoro. Si ricorda che i suddetti modelli possono essere adottati - da enti, società o associazioni - ai fini della prevenzione di reati e della conseguente esclusione della responsabilità dell'ente, società o associazione per l'illecito amministrativo dipendente dal reato;

b) l'introduzione di misure premiali, anche fiscali, per gli enti che adottino i modelli summenzionati e la contestuale previsione di un sistema centralizzato di controllo sugli effettivi risultati conseguiti, in termini di promozione della parità di genere e delle pari opportunità e di contrasto delle molestie e violenze sui luoghi di lavoro.

L'**articolo 7** provvede alla copertura degli oneri, ivi quantificati, derivanti dagli **articoli 2, comma 3, e 4**, utilizzando una quota dell'accantonamento relativo al Ministero dell'economia e delle finanze del fondo speciale di parte corrente (fondo destinato alla copertura degli oneri di parte corrente derivanti dai provvedimenti legislativi che si prevede possano essere approvati nel triennio di riferimento).

4.2. L'Atto Senato n. 257

Il disegno di legge A.S. n. 257, di iniziativa del senatore Magni e altri, recante norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro, si propone in particolare di disciplinare il fenomeno del *mobbing*. Nel merito il provvedimento consta di nove articoli.

L'**articolo 1**, comma 1, individua la **finalità del provvedimento** nella tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e da violenze psicologiche (successivamente definite all'art. 2 della medesima proposta di legge) poste in essere nell'ambito del rapporto di lavoro, pubblico o privato, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla loro natura, mansione o grado. Il comma 2 vieta, nell'ambito di qualsiasi rapporto di lavoro, i comportamenti, anche omissivi, che ledono o pongono in pericolo la salute fisica e psichica, la dignità e la personalità morale del lavoratore.

L'**articolo 2**, comma 1, della proposta di legge, **qualifica 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 e che hanno il fine di emarginare, discriminare, screditare o, comunque, recare danno alla lavoratrice o al lavoratore in relazione alla sua carriera, alla sua autorevolezza e al suo rapporto con gli altri.

Il disegno di legge elenca quindi una serie di **condotte meramente esemplificatorie** di una molestia morale o violenza psicologica (che "possono avvenire anche attraverso...").

Le condotte richiamate sono le seguenti:

- a) rimozione da incarichi;
- b) esclusione dalla comunicazione e dall'informazione aziendali;
- c) svalutazione sistematica dei risultati, che può spingersi fino al sabotaggio del lavoro, il quale può essere svuotato dei suddetti contenuti oppure privato degli strumenti necessari al suo svolgimento;
- d) sovraccarico di lavoro o attribuzione di compiti "impossibili o inutili", che acquiscono il senso di impotenza e di frustrazione;
- e) attribuzione di compiti inadeguati rispetto alla qualifica e alla preparazione professionale o alle condizioni fisiche e di salute;
- f) abuso del potere disciplinare, attraverso l'esercizio da parte del datore di lavoro o dei dirigenti di azioni sanzionatorie, quali reiterate visite fiscali o di idoneità, contestazioni o trasferimenti in sedi lontane, rifiuto di permessi, di ferie o di trasferimenti, finalizzate all'estromissione del soggetto dal posto di lavoro;
- g) atti persecutori e di grave maltrattamento di fronte a terzi, nonché le comunicazioni verbali o scritte e le tesi a critica, anche di fronte a terzi;
- h) molestie sessuali;
- i) squalificazione dell'immagine personale e professionale;
- l) offese alla dignità personale, attuate da superiori, da pari grado o da subordinati ovvero dal datore di lavoro.

Il comma 2 dell'articolo 2 **equipara** in generale alla commissione dei fatti di *mobbing* **la condotta di colui che istighi a commetterli**. Il comma 3 specifica che il danno all'integrità psicofisica sussiste quando le azioni di cui al comma 1 determinano una riduzione della capacità lavorativa per disagio socio-emotivo, nonché per disturbi psicofisici di qualsiasi entità, quali depressione, disturbi psicosomatici conseguenti a stress lavorativo, come l'ipertensione, l'ulcera e l'artrite, disturbi allergici, disturbi della sfera sessuale, nonché tumori.

Con riferimento alle **misure di prevenzione e informazione**, l'**articolo 3** prevede che, al fine di prevenire i casi di molestie morali e violenze psicologiche, i datori di lavoro, pubblici e privati, in collaborazione con le organizzazioni sindacali aziendali e con i servizi di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro delle aziende unità sanitarie locali (AUSL), unitamente ai centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo di cui al successivo articolo 9 (v. *infra*), organizzano **iniziative periodiche di informazione** dei dipendenti, anche al fine di individuare immediatamente eventuali sintomi o condizioni di discriminazione (comma 1).

Il comma 2 dispone che, in concorso con i suddetti centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo, i servizi delle AUSL organizzano annualmente corsi sul fenomeno del *mobbing*, obbligatori e a carico del datore di lavoro, per i dirigenti, i medici competenti e i responsabili della sicurezza aziendale, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Ai sensi del comma 3, in ogni azienda il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, è competente in materia di *mobbing* e può svolgere le proprie funzioni in materia anche avvalendosi di appositi consulenti.

Si ricorda in proposito che il datore di lavoro ha l'obbligo di organizzare all'interno dell'azienda, o dell'unità produttiva, il servizio di prevenzione e protezione. Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione.

Gli addetti e i responsabili dei servizi devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico (art. 31 ss del D. Lgs. n. 81/2008).

Il comma 4 dispone che in ogni azienda, nell'ambito dei processi informativi e formativi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, sono previste **apposite riunioni aziendali** periodiche, improntate alla trasparenza e alla correttezza nei rapporti aziendali e professionali, atte a fornire alle lavoratrici e ai lavoratori informazioni sugli aspetti organizzativi, anche attinenti all'attribuzione di ruoli e mansioni, agli avanzamenti di carriera e ai processi di mobilità.

Si ricorda, al riguardo, che il citato D.Lgs. n. 81 prevede l'obbligo del datore di lavoro di fornire a ciascun lavoratore una adeguata informazione: sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale; sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e di prevenzione incendi, nonché del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente; sui rischi specifici cui è esposto; sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi; sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Il comma 5 prevede lo svolgimento di un'attività di informazione generale sulle molestie morali e sulle violenze psicologiche per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. A tale scopo sono dedicate due ore di assemblea annuali, oltre a quelle previste dallo Statuto dei lavoratori.

Si ricorda in proposito che l'art. 20 dello Statuto dei lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300) prevede il diritto dei lavoratori di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali è corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

L'articolo 4 prevede l'obbligo del datore di lavoro, pubblico o privato, di accertare tempestivamente le suddette condotte, qualora esse siano state denunciate da singoli lavoratori o da gruppi di lavoratori, ovvero su di esse vi sia stata segnalazione da parte delle rappresentanze sindacali aziendali o del rappresentante per la sicurezza, nonché del medico competente (comma 1).

Al riguardo, sembrerebbe opportuno delimitare temporalmente i termini dell'accertamento "tempestivo" delle condotte da parte del datore di lavoro, nonché specificare i requisiti della citata denuncia delle condotte in questione ad opera di singoli lavoratori o di gruppi di lavoratori.

Si ricorda, in proposito, con riferimento al solo settore pubblico, che i compiti e le funzioni di accertamento delle condotte in questione sono già svolti dal comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), istituito all'interno di ciascuna pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001. Riguardo a tali comitati, **si rinvia** alla scheda relativa all'**articolo 2, comma 1**, dell'**A.S. n. 89**.

Il datore di lavoro prende provvedimenti per il superamento delle azioni o dei fatti denunciati, sentiti i lavoratori dell'area interessata, il medico competente nonché, se necessario, il servizio di prevenzione e protezione della AUSL (comma 2 del presente **articolo 4**).

L'articolo 5 individua nel **giudice del lavoro** (tribunale territorialmente competente, e applicazione del rito del lavoro di cui all'art. 413 c.p.c.) l'autorità competente a ricevere il ricorso nel quale sono denunciate le azioni di *mobbing*. La disposizione consente di rivolgersi al giudice del lavoro per denunciare tutte le condotte di *mobbing*, come definite dalla proposta stessa. Il giudice del lavoro può, entro 5 giorni dalla denuncia, dopo aver convocato le parti e assunto sommarie informazioni, ordinare al responsabile la cessazione del comportamento, disponendo la rimozione degli effetti, stabilendo le modalità di esecuzione della decisione e determinando altresì in via equitativa la riparazione pecuniaria dovuta al lavoratore per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento. Contro la decisione del tribunale monocratico è ammessa - entro 15 giorni dalla comunicazione alle parti - l'opposizione davanti al tribunale in composizione collegiale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Quanto a onere della prova e conseguenze economiche della decisione del giudice il comma 2 dell'articolo 5, senza modificare le regole generali sull'onere probatorio, stabilisce che sia dovuto al lavoratore danneggiato un **risarcimento del danno** che comprende comunque anche una somma a titolo di indennizzo del danno biologico, da determinare in via equitativa. Sono fatte salve le norme vigenti in materia di tutela del lavoro subordinato.

Si valuti a tal proposito l'opportunità di meglio specificare quali siano le norme in questione.

L'articolo 6 consente al giudice, su istanza della parte interessata, di disporre che, a cura del datore di lavoro, pubblico o privato, sia data **informazione della sentenza di accoglimento o di rigetto**. Tale informazione ha luogo mediante lettera ai lavoratori interessati dell'unità produttiva o amministrativa nella quale è stato denunciato l'atto o il comportamento di *mobbing* oggetto dell'intervento giudiziario, con omissione del nome della persona oggetto di molestia morale e violenza psicologica (comma 1). Il giudice dispone in ogni caso la **pubblicazione della sentenza di condanna** su almeno due quotidiani a tiratura nazionale, qualora la condotta sia imputabile al datore di lavoro, pubblico o privato, o si evinca una sua complicità. La norma specifica che anche in tal caso la pubblicazione ha luogo con omissione del nome della persona oggetto di *mobbing* e che le eventuali spese sono a carico del condannato.

Si valuti l'opportunità di chiarire se con l'espressione "complicità" si intenda fare riferimento ad un comportamento oggetto di specifica condanna da parte del giudice del lavoro.

L'articolo 7 della proposta di legge prevede l'applicazione nei confronti di coloro che pongono in essere gli atti e i comportamenti descritti dall'articolo 2 del provvedimento, da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, ovvero del loro diretto superiore, di una **sanzione disciplinare** stabilita in sede di contrattazione collettiva. Quanto agli effetti degli atti o dei comportamenti posti in essere, **l'articolo 8** dispone la **nullità degli atti discriminatori** ai sensi dell'articolo 2 ovvero conseguenti ad un atto o comportamento di cui all'articolo 2.

L'articolo 9 del disegno di legge n. 257, infine, prevede l'**istituzione** in ogni regione, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, **di un centro regionale per la pre-**

venzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo, dotato di adeguato organico, diretto da uno psichiatra della dirigenza sanitaria in possesso dei requisiti per l'attribuzione di un incarico di direzione di struttura complessa, che abbia seguito appositi corsi di formazione. La disposizione prevede che il centro - che, anche ai fini contrattuali, ha carattere di struttura complessa - è organizzato quale organismo tecnico di consulenza dei servizi di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro delle AUSL. La norma elenca i seguenti **compiti** del centro: ricerca e prevenzione del fenomeno del *mobbing*; informazione dei lavoratori; formazione degli operatori dei servizi e delle strutture di prevenzione delle AUSL; formazione dei medici competenti, dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti; monitoraggio dei casi (comma 1). Ai sensi del comma 2, il centro in questione organizza una **conferenza annuale** per valutare i risultati dell'attività svolta e individuare le opportune iniziative per la riduzione o l'eliminazione del fenomeno del *mobbing*.

4.3 L'Atto Senato n. 671

Il disegno di legge A.S. n. 671, di iniziativa della senatrice Mancini e di altri, reca una serie di disposizioni finalizzate a contrastare le molestie e le molestie sessuali commesse in ambito lavorativo e introduce, per quanto riguarda le molestie sessuali, la relativa figura di reato, relativa a qualsiasi ambito personale e sociale (anche non lavorativo); il disegno di legge reca inoltre una delega al Governo in materia di riordino degli organismi e comitati di parità e pari opportunità.

L'**articolo 1** del disegno di legge - novellando l'articolo 26, commi 1, 2 e *2-bis*, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al [D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198](#) - opera una revisione delle nozioni di molestie e di molestie sessuali nell'ambito lavorativo nonché della nozione di trattamenti discriminatori derivanti dall'aver rifiutato o subito le molestie medesime. La revisione - oltre alla riformulazione di alcuni termini -: estende l'ambito delle nozioni in oggetto ai soggetti attivi nel mondo del lavoro diversi dalle lavoratrici e dai lavoratori, ivi compresi le persone in formazione, i tirocinanti, gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro; riconduce nella nozione di molestia sessuale (nel suddetto ambito lavorativo allargato) qualsiasi forma di pressione grave, anche esercitata una sola volta, avente lo scopo di ottenere un atto di natura sessuale in favore del medesimo autore della condotta o di un soggetto terzo. Resta fermo il principio che le molestie o molestie sessuali in ambito lavorativo, così ridefinite, sono qualificate come discriminazioni.

Riguardo agli obblighi a carico del datore di lavoro (pubblico o privato) in materia di molestie, la novella di cui al **comma 1** del successivo **articolo 2** estende le relative norme del codice delle pari opportunità tra uomo e donna a tutte le fattispecie di molestie, come ridefinite dal precedente **articolo 1** (mentre il testo vigente del codice limita l'applicazione di tali obblighi alle molestie sessuali). Tali norme richiedono in particolare che i datori di lavoro assicurino condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire i fenomeni in oggetto. Si segnala che la novella aggiunge le previsioni che i datori di lavoro adottino un apposito codice di comportamento, negoziato tra le parti, e che le pubbliche amministrazioni, per prevenire e

contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgano altresì dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti all'interno di ciascuna pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#) (riguardo a tali comitati, **si rinvia** alla scheda relativa all'**articolo 2, comma 1**, dell'**A.S. n. 89**).

Il **comma 2 dell'articolo 2** del presente disegno di legge prevede che le pubbliche amministrazioni: informino i propri dipendenti circa il ruolo, le funzioni, le competenze e i recapiti dei summenzionati comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; predispongano, in materia di molestie e molestie sessuali sui luoghi di lavoro, piani formativi di prevenzione per i dirigenti delle medesime amministrazioni e per i componenti dei suddetti comitati e adottino codici etici o codici di condotta, quali strumenti di prevenzione delle molestie in oggetto.

In base alla novella di cui al successivo **comma 3**¹², alle spese relative all'attuazione dei piani formativi summenzionati si fa fronte mediante l'impiego di una quota pari al 3 per cento dei risparmi di spesa conseguiti dalla singola amministrazione e derivanti dal processo di razionalizzazione degli spazi previsto dalle norme vigenti.

Il **comma 4** introduce a carico del datore di lavoro l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali, relative all'accertamento dei fatti e - ove sussistano i presupposti - alla conseguente contestazione disciplinare, per i casi in cui siano al medesimo denunciati episodi di molestie o di molestie sessuali; l'adempimento è esercitato nell'ambito delle facoltà previste per il datore di lavoro dalla [L. 20 maggio 1970, n. 300](#)¹³, e assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti; per il caso di accertamento dei fatti in oggetto, si prevede, oltre allo svolgimento del procedimento disciplinare, che il datore debba sporgere denuncia (nei confronti dell'autore delle molestie) presso le autorità competenti entro le successive 48 ore.

La tutela dei soggetti che denuncino molestie, subite dai medesimi in ambito lavorativo, è oggetto del successivo **articolo 3**.

In particolare, il **comma 1** - richiamando il comma 3-*bis* del citato articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna¹⁴ - esclude che la lavoratrice o il lavoratore o un altro soggetto attivo (come ivi definito) nel mondo del lavoro possa essere, a causa della denuncia (operata all'interno o all'esterno dell'ambiente di lavoro) o della querela, sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro - con conseguente nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio, del mutamento di mansioni e di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante -. La tutela in oggetto (in base al medesimo articolo 26, comma 3-*bis*, del suddetto codice) non è garantita 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.

Si ricorda altresì che, in base al comma 3 dello stesso articolo 26 del codice, e successive modificazioni, gli atti, i patti o i provvedimenti, concernenti il rapporto di lavoro delle lavoratrici o dei lavoratori vittime dei comportamenti in oggetto (come ridefiniti dalla novella di cui

¹² La novella concerne l'articolo 2, comma 222-*bis*, della [L. 23 dicembre 2009, n. 191](#), e successive modificazioni.

¹³ La L. n. 300 (cosiddetto Statuto dei lavoratori) reca "norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".

¹⁴ La tutela è posta dal suddetto comma 3-*bis* con riferimento alle azioni in giudizio (della lavoratrice o del lavoratore) per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale.

all'articolo 1 del presente disegno di legge), sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi; sono considerati altresì discriminazioni i trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscano una reazione ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Il comma 2 del presente articolo 3 prevede che l'Ispettorato nazionale del lavoro vigili, a decorrere dalla data della denuncia - ove presentata al medesimo - delle molestie o delle molestie sessuali (in ambito lavorativo), sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurare la tutela ai sensi del precedente comma 1.

Il comma 3 richiede che le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore rassegnate nei trenta giorni precedenti, contestualmente o nei sessanta giorni successivi alla denuncia o querela di cui al comma 1 siano convalidate dal "servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali territorialmente competente" e prevede, per la medesima fattispecie, l'attribuzione al lavoratore o alla lavoratrice dell'indennità sostitutiva del mancato preavviso. *Si valuti l'esigenza di una riformulazione del riferimento all'autorità amministrativa, considerata l'attuale organizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro come ente distinto dal Ministero suddetto.*

L'articolo 4 estende ai lavoratori e alle lavoratrici che risultino con sentenza, anche di primo grado, vittime di molestie sessuali in ambito lavorativo il diritto al congedo per motivi connessi al percorso di protezione (debitamente certificato) relativo alla violenza di genere - congedo che può essere fruito senza subire penalizzazioni - e prevede in favore dei medesimi il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale od orizzontale), ove ne sussista la possibilità, nonché il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (qualora tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione); il rapporto a tempo parziale eventualmente instaurato è nuovamente trasformato in qualunque momento, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore interessato, in rapporto di lavoro a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze aziendali o dell'amministrazione di appartenenza.

Riguardo al diritto al congedo summenzionato, *si valuti l'opportunità di chiarire se la norma concerna soltanto i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, considerato che il presente articolo 4 - richiamando l'articolo 24 del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80](#), e successive modificazioni - fa riferimento solo al congedo e che il suddetto articolo 24 prevede, per le lavoratrici dipendenti e per le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, il diritto, rispettivamente, ad un congedo (coperto da indennità a carico dell'ente previdenziale di appartenenza) ed alla sospensione del rapporto contrattuale, per i motivi suddetti (motivi connessi al percorso di protezione, debitamente certificato, relativo alla violenza di genere).*

Si ricorda che, per entrambe le fattispecie (congedo o sospensione del rapporto), il citato articolo 24 pone un limite massimo di durata pari a tre mesi (anche articolati su base oraria o giornaliera)¹⁵. Per il periodo di congedo, la suddetta indennità è pari all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento; il periodo medesimo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

¹⁵ Riguardo alle modalità temporali, cfr. il comma 5 del citato articolo 24.

Si ricorda che il comma 7 dello stesso articolo 24 specifica che restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva (con riferimento agli istituti in esame del congedo e della sospensione del rapporto).

L' **articolo 5** - novellando gli articoli 12 e 15 del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e successive modificazioni - integra la disciplina delle consigliere e dei consiglieri di parità (riguardo a tali figure, **si rinvia** alla scheda relativa all' **articolo 5** dell' **A.S. n. 89**). La novella di cui al **comma 1** prevede che il datore di lavoro porti a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori le funzioni, le competenze e i recapiti delle consigliere e dei consiglieri di parità mediante affissione di idoneo avviso in un ambiente del luogo di lavoro accessibile a tutti. La novella di cui al **comma 2** prevede che le consigliere e i consiglieri di parità svolgano anche funzioni di assistenza e di consulenza, su richiesta, in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che subiscano atti di molestia sessuale, garantendo la riservatezza sulle informazioni apprese (qualora richiesta dagli interessati); tali funzioni possono essere svolte (sempre su richiesta) anche nell'ambito dell'eventuale tentativo di conciliazione.

Il **comma 1** dell' **articolo 6** prevede che le amministrazioni dello Stato promuovano la realizzazione di campagne di comunicazione dirette ad informare e sensibilizzare sul fenomeno delle molestie sul lavoro e sugli strumenti di tutela esistenti; il **comma 2** reca le clausole di invarianza degli oneri di finanza pubblica, con riferimento all'attività di cui al **comma 1**.

L' **articolo 7** reca una disciplina di delega al Governo per l'adozione, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di uno o più decreti legislativi intesi al riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportunità, operanti a livello nazionale. I decreti sono adottati secondo le procedure di cui ai **commi da 2 a 4** e nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui alle **lettere da a) ad e)** del **comma 1** (nonché nel rispetto della clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica di cui al **comma 5**).

I principi e criteri direttivi summenzionati prevedono:

- a) l'eliminazione delle duplicazioni organizzative e funzionali;
- b) la razionalizzazione delle competenze delle strutture che svolgono funzioni omogenee;
- c) la limitazione del numero delle strutture di supporto a quelle strettamente indispensabili al funzionamento degli organismi;
- d) l'introduzione di un organismo nazionale di controllo sulle molestie sul lavoro, con compiti di monitoraggio degli episodi e di adozione di azioni di prevenzione e formazione;
- e) il coordinamento dell'attività degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità con i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*. *Si valuti l'opportunità di chiarire quest'ultimo riferimento, considerato che tali comitati paritetici, nel settore privato, sono eventualmente regolati da fonte contrattuale e, nel settore pubblico, sono stati assorbiti dai suddetti comitati unici di garanzia.*

Riguardo agli organismi e comitati oggetto della delega in esame, occorre ricordare il [Dipartimento per le pari opportunità](#)¹⁶, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali)¹⁷ e le consigliere e i consiglieri nazionali di parità¹⁸.

L' **articolo 8** introduce nel codice penale, all'articolo 609-ter.1, il reato di **molestie sessuali**. La disposizione punisce con la reclusione fino a tre anni chiunque con minacce, reiterati atti o comportamenti indesiderati, aventi ad oggetto allusioni sessuali, reca a taluno molestia o disturbo violando la dignità della persona. La fattispecie si applica "salvo che il fatto costituisca più grave reato".

¹⁶ Riguardo a tale Dipartimento, cfr. la scheda relativa all' **articolo 5** dell' **A.S. n. 89**, anche in nota.

¹⁷ Riguardo a tale Comitato, cfr. la scheda relativa all' **articolo 5** dell' **A.S. n. 89**, anche in nota.

¹⁸ Riguardo alle consigliere e ai consiglieri di parità, cfr. la scheda relativa all' **articolo 5** dell' **A.S. n. 89**.

La disposizione contempla poi una **serie di aggravanti**. La pena è aumentata della metà se il fatto è 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, in modo da rendere intollerabile, degradante o umiliante la prosecuzione del rapporto medesimo.

Il reato è **procedibile** a querela; la remissione di quest'ultima è ammessa solo in sede processuale.

Il nuovo reato è inserito nella sezione III del Capo III (Dei delitti contro la libertà individuale) del Titolo XII del Libro II del codice penale, fra i delitti contro la libertà morale.

5. Testi a fronte (a cura del Servizio Studi) dei disegni di legge AA.SS. nn. 89, 257 e 671

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
Art. 1 <i>(Introduzione dell'articolo 609-ter.1 del codice penale in materia di molestie sessuali)</i>		Art. 8 <i>(Introduzione dell'articolo 609-ter.1 del codice penale in materia di molestie sessuali)</i>
1. Dopo l'articolo 609-ter del codice penale è inserito il seguente:		1. Dopo l'articolo 609-ter del codice penale è inserito il seguente:
«Art. 609-ter.1 – (Molestie sessuali) – Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con minacce, atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, in forma verbale o gestuale, reca a taluno molestie o disturbo violando la dignità della persona è punito con la pena della reclusione da due a quattro anni.		«Art. 609-ter.1 – (Molestie sessuali) – Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con minacce, reiterati atti o comportamenti indesiderati, aventi ad oggetto allusioni sessuali, reca a taluno molestia o disturbo violando la dignità della persona, è punito con la pena della reclusione fino a tre anni.
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, umiliante o offensivo.		La pena è aumentata della metà se il fatto è 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, in modo da rendere intollerabile, degradante o umiliante la prosecuzione del rapporto medesimo.

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
Il delitto è punibile a querela della persona offesa, la querela può essere proposta entro dodici mesi dal fatto ed è irrevocabile.		Il delitto è punibile a querela della persona offesa. La remissione della querela è ammessa solo in sede processuale ».
Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 61».		
	Art. 1 (<i>Campo di applicazione</i>)	
	<p>1. La presente legge prescrive misure per la tutela da molestie morali e violenze psicologiche ai danni delle lavoratrici e dei lavoratori in ambito lavorativo e in tutti i settori di attività, privati o pubblici, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla loro natura, mansione o grado.</p> <p>2. Nell'ambito di qualsiasi rapporto di lavoro sono vietati comportamenti anche omissivi, che ledano o pongano in pericolo la salute fisica e psichica, la dignità e la personalità morale del lavoratore.</p>	
	Art. 2 (<i>Definizioni</i>)	Art. 1 (<i>Disposizioni contro le molestie nel mondo del lavoro</i>)
L'A.S. n. 89 non modifica le nozioni inerenti alle molestie e molestie sessuali sul lavoro, poste dall'articolo 26, commi 1, 2 e 2-bis, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198. <i>Si riporta il testo vigente di tali commi, al fine di un confronto con gli altri ddl:</i> 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	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. La molestia morale e la violenza	1. All'articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, i commi 1, 2 e 2-bis sono sostituiti dai seguenti: «1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quegli atteggiamenti o comportamenti indesiderati e aventi lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere e violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore o degli altri soggetti attivi nel mondo del lavoro, ivi compresi le persone in formazione,

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
<p>intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.</p> <p>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.</p> <p>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 essersvi sottomessi.</p>	<p>psicologica possono avvenire anche mediante:</p> <p>a) la rimozione da incarichi;</p> <p>b) l'esclusione dalla comunicazione e dall'informazione aziendale;</p> <p>c) la svalutazione sistematica dei risultati, fino a un vero e proprio sabotaggio del lavoro, che può essere svuotato dei contenuti, oppure privato degli strumenti necessari al suo svolgimento;</p> <p>d) il sovraccarico di lavoro o l'attribuzione di compiti impossibili o inutili, che acuiscono il senso di impotenza e di frustrazione;</p> <p>e) l'attribuzione di compiti inadeguati rispetto alla qualifica e preparazione professionale o alle condizioni fisiche e di salute;</p> <p>f) l'esercizio da parte del datore di lavoro o dei dirigenti di azioni sanzionatorie, quali reiterate visite fiscali o di idoneità, contestazioni o trasferimenti in sedi lontane, rifiuto di permessi, di ferie o di trasferimenti, tutte finalizzate alla estromissione del soggetto dal posto di lavoro;</p> <p>g) gli atti persecutori e di grave maltrattamento, le comunicazioni verbali distorte e le tesi a critica, anche di fronte a terzi;</p> <p>h) le molestie sessuali;</p> <p>i) la squalificazione dell'immagine personale e professionale;</p> <p>l) le offese alla dignità personale, attuate da superiori, da pari grado o da subordinati ovvero dal datore di lavoro.</p>	<p>inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro.</p> <p>2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, gestuale o verbale, aventi lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere, violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore o degli altri soggetti attivi nel mondo del lavoro, ivi compresi le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro. Costituisce altresì molestia sessuale, ai sensi del presente comma, qualsiasi forma di pressione grave, anche esercitata una sola volta, su una lavoratrice o su un lavoratore o sugli altri soggetti attivi nel mondo del lavoro, ivi compresi le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, allo scopo di ottenere un atto di natura sessuale in favore del medesimo autore della condotta o di un soggetto terzo.</p> <p>2-bis. È altresì considerato discriminazione il trattamento meno favorevole imposto a una lavoratrice o a un lavoratore o a altri soggetti attivi nel mondo del lavoro, ivi compresi le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un</p>

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
		lavoro, per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di averli subiti».
	2. Agli effetti degli accertamenti delle responsabilità, l'istigazione è considerata equivalente alla realizzazione del fatto.	
	3. Il danno sull'integrità psicofisica provocato dai comportamenti e dagli atti di cui al comma 1 è rilevato, ai fini della presente legge, ogni qualvolta comporti riduzione della capacità lavorativa per disagio socio-emotivo nonché per disturbi psicofisici di qualunque entità, inclusa la depressione, disturbi psicosomatici conseguenti a stress lavorativo, incluse l'ipertensione, l'ulcera e l'artrite, disturbi allergici, disturbi della sfera sessuale, nonché tumori.	
Art. 2 (Comitati unici di garanzia)	Art. 3 (Prevenzione e informazione)	Art. 2. (Obblighi del datore di lavoro e attività di altri soggetti)
1. Le pubbliche amministrazioni, per prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgono dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti all'interno di ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.	1. Al fine di prevenire i casi di molestie morali e violenze psicologiche, i datori di lavoro, pubblici e privati, in collaborazione con le organizzazioni sindacali aziendali e con i servizi di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro delle Aziende unità sanitarie locali (AUSL), unitamente ai centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo di cui all'articolo 9, organizzano iniziative periodiche di informazione dei dipendenti anche al fine di individuare immediatamente eventuali sintomi o condizioni di discriminazioni, come definite all'articolo 2.	1. All'articolo 26 del codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 il comma 3-ter è sostituito dal seguente: «3-ter. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative più opportune, di natura informativa e formativa, al fine di prevenire le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le pubbliche amministrazioni, le imprese, gli altri datori di lavoro, i

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
		<p>sindacati, i lavoratori e le lavoratrici, nonché i Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti all'interno di ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si impegnano ad assicurare il mantenimento di condizioni di rispetto della dignità di ognuno e a favorire relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. A tale scopo, i datori di lavoro pubblici e privati, adottano un apposito codice di comportamento, negoziato tra le parti. Le pubbliche amministrazioni, per prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgono altresì dei suddetti Comitati unici di garanzia».</p>
<p>2. Le pubbliche amministrazioni informano i propri dipendenti circa il ruolo, le funzioni, le competenze e i recapiti dei Comitati unici di garanzia di cui al comma 1. Esse predispongono altresì piani formativi di prevenzione per i dirigenti e per i componenti dei medesimi Comitati e adottano codici etici o codici di condotta quali strumenti di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.</p>	<p>2. In concorso con i centri di cui all'articolo 9, i servizi delle AUSL di cui al comma 1 organizzano annualmente corsi sul fenomeno del mobbing, obbligatori e a carico del datore di lavoro, per i dirigenti, i medici competenti, i responsabili della sicurezza aziendale, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).</p> <p>3. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi nelle aziende, previsto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è competente in materia di mobbing, anche servendosi di appositi consulenti, psicologi e pedagogisti.</p>	<p>2. Le pubbliche amministrazioni informano le lavoratrici e i lavoratori circa il ruolo, le funzioni, le competenze e i recapiti dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti all'interno di ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esse predispongono, altresì, piani formativi di prevenzione contro le molestie e le molestie sessuali sul lavoro, destinati ai dirigenti e ai componenti dei suddetti Comitati unici, e adottano codici etici o</p>

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
	<p>4. In ogni azienda, all'interno dei processi informativi e formativi previsti dal citato decreto legislativo n. 81 del 2008, sono previste apposite riunioni aziendali periodiche improntate alla trasparenza e alla correttezza nei rapporti aziendali e professionali, atte a fornire alle lavoratrici e ai lavoratori informazioni sugli aspetti organizzativi, in particolare riguardo a ruoli, mansioni, carriera, mobilità.</p> <p>5. Un'attività di informazione generale è svolta altresì per tutti i lavoratori, dedicando allo scopo due ore di assemblea annuali oltre a quelle previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.</p>	<p>codici di condotta, quali strumenti di prevenzione delle medesime molestie.</p>
<p>3. All'articolo 2, comma 222-bis, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, dopo il quinto periodo è inserito il seguente: «Un'ulteriore quota, pari al 3 per cento dei medesimi risparmi di spesa, è destinata all'attuazione dei piani formativi di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro adottati dalla stessa Amministrazione».</p>		<p>3. All'articolo 2, comma 222-bis, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, dopo il quinto periodo è inserito il seguente: «Un'ulteriore quota, pari al 3 per cento dei medesimi risparmi di spesa, è destinata all'attuazione dei piani formativi di prevenzione contro le molestie e le molestie sessuali sul lavoro, adottati dalle stesse Amministrazioni e destinati ai dirigenti e ai componenti dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti all'interno di ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001».</p>

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
	Art. 4 <i>(Obblighi del datore di lavoro)</i>	
	<p>1. Il datore di lavoro, pubblico o privato, qualora siano denunciati azioni o fatti di cui all'articolo 2 da singoli lavoratori o da gruppi di lavoratori, o su segnalazione delle rappresentanze sindacali aziendali o del rappresentante per la sicurezza nonché del medico competente, ha l'obbligo di accertare tempestivamente i comportamenti denunciati.</p> <p>2. Il datore di lavoro prende provvedimenti per il superamento delle azioni o dei fatti denunciati ai sensi del comma 1, sentiti i lavoratori dell'area interessata, il medico competente nonché, se necessario, il servizio di prevenzione e protezione della AUSL.</p> <p style="text-align: center;">Art. 7 <i>(Responsabilità disciplinare)</i></p> <p>1. Nei confronti di coloro che pongono in essere atti e comportamenti previsti all'articolo 2 è disposta, da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, o del superiore, una sanzione disciplinare prevista dalla contrattazione collettiva.</p>	<p>[segue art. 2] 4. Qualora siano denunciati al datore di lavoro molestie e molestie sessuali nei luoghi di lavoro egli ha l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali, nell'ambito delle facoltà previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, di accertamento dei fatti e, ove ne sussistano i presupposti, di conseguente contestazione disciplinare, assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti. Nel caso di accertamento dei medesimi fatti, il datore di lavoro ha l'obbligo di sporgere denuncia nei confronti del loro autore presso le autorità competenti entro le successive 48 ore e adotta, nei confronti del responsabile, i provvedimenti disciplinari previsti nel rispetto delle norme di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 3 <i>(Ispettorato del lavoro)</i></p>	<p style="text-align: center;">Articoli 5, 6 e 8</p>	<p style="text-align: center;">Art. 3 <i>(Tutela delle persone che denunciano una molestia nel luogo di lavoro)</i></p>
<p>1. L'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, vigila, a decorrere dalla data della denuncia di molestie o di molestie sessuali sul luogo di lavoro, sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurarne la tutela ai sensi</p>	<p style="text-align: center;">Art. 5 <i>(Azioni di tutela giudiziaria)</i></p> <p>1. Qualora siano denunciati comportamenti definiti ai sensi dell'articolo 2, su ricorso del lavoratore o, per delega dal medesimo conferita, delle organizzazioni sindacali, il tribunale territorialmente competente, in funzione di giudice del lavoro,</p>	<p>1. Per la lavoratrice o il lavoratore o gli altri soggetti attivi nel mondo del lavoro, ivi compresi le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari e le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, che abbiano sporto denuncia o querela,</p>

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
<p>dell'articolo 26, comma 3-<i>bis</i>, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e nel caso in cui presenti dimissioni volontarie, anche con l'intervento delle organizzazioni sindacali.</p>	<p>nei cinque giorni successivi alla data della denuncia, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritiene sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina al responsabile del comportamento denunciato, con provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, ne dispone la rimozione degli effetti, stabilisce le modalità di esecuzione della decisione e determina in via equitativa la riparazione pecuniaria dovuta al lavoratore per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento. Contro la decisione di cui al primo periodo è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione davanti al tribunale, che decide in composizione collegiale, con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.</p> <p>2. Il risarcimento del danno dovuto al lavoratore dal responsabile di comportamenti definiti dall'articolo 2 comprende in ogni caso anche una somma a titolo di indennizzo del danno biologico da determinare in via equitativa.</p> <p>3. Restano ferme le norme vigenti in materia di tutela del lavoro subordinato.</p> <p style="text-align: center;">Art. 6 <i>(Pubblicità del provvedimento del giudice)</i></p> <p>1. Su richiesta della parte interessata, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna o di assoluzione venga</p>	<p>all'interno o all'esterno dell'ambiente di lavoro, per una molestia o una molestia sessuale sul lavoro, si applicano le tutele di cui all'articolo 26, comma 3-<i>bis</i>, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.</p> <p>2. Qualora la denuncia di molestie o di molestie sessuali sul lavoro sia presentata all'Ispettorato nazionale del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, il medesimo Ispettorato vigila, a decorrere dalla data della denuncia, sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurarne la tutela ai sensi del comma 1.</p> <p>3. Le dimissioni volontarie della lavoratrice o del lavoratore rassegnate nei trenta giorni precedenti, contestualmente o nei sessanta giorni successivi alla denuncia o querela di cui al comma 1, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali territorialmente competente. In questo caso, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'indennità sostitutiva del mancato preavviso.</p>

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
	<p>data informazione ai dipendenti, mediante una lettera del datore di lavoro, pubblico o privato, omettendo il nome della persona oggetto di molestia morale e violenza psicologica.</p> <p>2. Se l'atto oggetto del provvedimento di condanna è commesso dal datore di lavoro, pubblico o privato, o si evince una sua complicità, il giudice dispone la pubblicazione della sentenza su almeno due quotidiani a tiratura nazionale, omettendo il nome della persona oggetto di molestia morale e violenza psicologica. Le eventuali spese sono a carico del condannato.</p> <p style="text-align: center;">Art. 8 <i>(Nullità degli atti discriminatori)</i></p> <p>1. Tutti gli atti discriminatori di cui all'articolo 2 o conseguenti ad un atto o comportamento di cui al medesimo articolo 2 sono nulli.</p>	
		<p style="text-align: center;">Art. 4 <i>(Ulteriori tutele per le vittime di molestie sessuali sul lavoro)</i></p>
		<p>1. La lavoratrice o il lavoratore, qualora, in base a sentenza, anche di primo grado risulti vittima di molestie sessuali, ha diritto ad usufruire del congedo di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, senza subire penalizzazioni, nonché a richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove ne sussista la possibilità. Il rapporto di lavoro a tempo parziale instaurato ai sensi del periodo precedente è nuovamente trasformato in</p>

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
		<p>qualunque momento, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore interessato, in rapporto di lavoro a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze aziendali o dell'amministrazione di appartenenza. La lavoratrice o il lavoratore che, in base ad uno dei provvedimenti di cui al primo periodo del presente comma, risulti vittima di molestie sessuali ha diritto di svolgere la prestazione di lavoro, pubblico o privato, in modalità agile, come disciplinata dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.</p>
		<p style="text-align: center;">Art. 5 <i>(Consigliere e consiglieri di parità)</i></p>
		<p>1. All'articolo 12 del codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: «5-bis. I datori di lavoro portano a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori le funzioni, le competenze e i recapiti delle consigliere e dei consiglieri di parità mediante affissione di idoneo avviso in un ambiente del luogo di lavoro accessibile a tutti».</p> <p>2. All'articolo 15, comma 1, del codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, dopo la lettera g) è aggiunta la seguente: «g-bis) assistenza e consulenza, su richiesta, anche nell'ambito dell'eventuale tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile,</p>

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
		in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che subiscano atti di molestia sessuale, garantendo la riservatezza sulle informazioni ricevute, su richiesta dagli interessati ».
Art. 4 (<i>Campagne di comunicazione</i>)		Art. 6 (<i>Campagne di comunicazione</i>)
1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali promuove 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.		1. Le amministrazioni dello Stato promuovono la realizzazione di campagne di comunicazione dirette a informare e sensibilizzare sul fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro e sugli strumenti di tutela esistenti. 2. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le pubbliche amministrazioni interessate provvedono alle attività di cui al presente articolo nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.
Art. 5 (<i>Delega al Governo per il riordino degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità</i>)		Art. 7 (<i>Delega al Governo per il riordino degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità</i>)
1. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi al fine di provvedere al riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportunità, che operano a livello nazionale, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:		1. <i>Identico:</i>
a) eliminazione delle duplicazioni organizzative e funzionali;		a) <i>identica</i> (A.S. 89);

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
b) razionalizzazione delle competenze delle strutture che svolgono funzioni omogenee;		b) <i>identica</i> (A.S. 89);
c) limitazione del numero delle strutture di supporto a quelle strettamente indispensabili al funzionamento degli organismi;		c) <i>identica</i> (A.S. 89);
d) creazione di un organismo nazionale di controllo sulle molestie sul posto di lavoro con compiti di monitoraggio degli episodi commessi, di adozione di azioni di prevenzione e formazione;		d) <i>identica</i> (A.S. 89);
e) rafforzamento del ruolo di coordinamento del dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri sugli organismi e comitati di parità e pari opportunità nazionali;		
f) coordinamento dell'attività degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità con i comitati paritetici sul fenomeno del <i>mobbing</i> .		e) <i>identica a lett. f) del ddl A.S. 89.</i>
2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze.		2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze.
3. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che sono resi entro quarantacinque giorni dalla data di trasmissione dei medesimi schemi di decreto. Decorso tale termine, i decreti		3. <i>Identico.</i>

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
possono essere comunque emanati.		
4. Il Governo può adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti di cui al comma 1, con le medesime procedure di cui ai commi 2 e 3, uno o più decreti legislativi correttivi o modificativi dei medesimi decreti, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al comma 1.		4. <i>Identico.</i>
5. Dall'attuazione delle norme di ciascun decreto di cui al presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.		5. <i>Identico.</i>
<p style="text-align: center;">Art. 6 <i>(Delega al Governo per il contrasto delle molestie sul lavoro)</i></p>		
<p>1. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi al fine di contrastare ogni forma di violenza o molestia nei luoghi di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) incentivazione dell'istituzione, nei modelli di organizzazione e gestione aziendale di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, di gruppi di lavoro a prevalente composizione femminile col compito di monitorare la correttezza dei comportamenti aziendali e di prevenire il verificarsi di molestie o violenze sui luoghi di lavoro;</p> <p>b) introduzione di misure premiali, anche fiscali, per gli enti che adottano i modelli di cui alla lettera a) e contestuale previsione di un sistema centralizzato di controllo sugli effettivi</p>		

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
risultati conseguiti in termini di promozione della parità di genere e delle pari opportunità e di contrasto delle molestie e violenze sui luoghi di lavoro.		
2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze.		
3. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che sono resi entro quarantacinque giorni dalla data di trasmissione dei medesimi schemi di decreto. Decorso tale termine, i decreti possono essere comunque emanati.		
	Art. 9 <i>(Istituzione di centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo)</i>	
	1. Ogni regione, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, istituisce un centro regionale per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo, di seguito denominato «centro», con un adeguato organico, diretto da uno psichiatra della dirigenza sanitaria che sia in possesso dei requisiti per l'attribuzione di un incarico di direzione di struttura complessa e che abbia seguito	

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
	<p>appositi corsi di formazione. Il centro, anche ai fini contrattuali, ha il carattere di struttura complessa. Il centro è organizzato quale organismo tecnico di consulenza dei servizi di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro delle AUSL e svolge i seguenti compiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ricerca e prevenzione del fenomeno del mobbing; b) informazione dei lavoratori; c) formazione degli operatori dei servizi e delle strutture di prevenzione delle AUSL; d) formazione dei medici competenti, formazione dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti; e) monitoraggio dei casi. <p>2. Il centro organizza una conferenza annuale per valutare i risultati del lavoro svolto e individuare le opportune iniziative per la riduzione o l'eliminazione del fenomeno del mobbing.</p>	
<p>Art. 7 (Copertura finanziaria)</p>		
<p>1. Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione degli articoli 2, comma 3, e 4, pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2023-2025, nell'ambito del programma « Fondi di riserva e speciali » della missione « Fondi da ripartire » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2023, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.</p>		

A.S. 89 (Valente e altri)	A.S. 257 (Magni e altri)	A.S. 671 (Mancini e altri)
2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.		

*A cura di: C. Andreuccioli e M. Bracco
ha collaborato: S. Bonanni*

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.