

Scheda informativa

Legislazione e autorità competenti in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro in Italia



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

Il contenuto di questa pubblicazione rappresenta solo il punto di vista dell'autore ed è di sua esclusiva responsabilità. La Commissione Europea non si assume alcuna responsabilità per l'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Partner

KMOP | www.kmop.gr

SURT | www.surt.org

Oxfam | www.oxfamitalia.org

Center for Sustainable Communities Development | www.cscd-bg.org

Adecco | www.adecco.it

Autrici

Maria Nella Lippi, Oxfam, Italia

Simona Rigoni, Oxfam Italia

Scheda informativa

Legislazione e autorità competenti in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro in Italia

Al fine di contribuire con successo alla prevenzione e alla lotta alle molestie sessuali sul luogo di lavoro (SH), le persone devono essere informate sulla legislazione e sulle autorità competenti, nel caso in cui subiscano o siano testimoni di episodi di molestia.

La scheda informativa accompagna la piattaforma informativa gestita dai partner del progetto TEAMWORK, che mira a raccogliere testimonianze anonime dai sopravvissuti rispetto alla violenza subita e a sensibilizzare quindi l'opinione pubblica sul tema della molestia sessuale.

LEGISLAZIONE CONTRO LE MOLESTIE IN ITALIA	DISPOSIZIONI DI LEGGE
<p>Definizione di molestie sessuali Legge n. 198/2006, disponibile qui</p> <p>Legge n. 4/2021, disponibile qui</p>	<p>La legge n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) definisce le molestie sessuali negli stessi termini usati nella Convenzione internazionale sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e prevede rimedi civili nei casi di molestie sessuali sul posto di lavoro.</p> <p>Sono considerate molestie anche le discriminazioni, cioè i comportamenti indesiderati, messi in atto per motivi legati al sesso, con lo scopo o con l'effetto di violare la dignità di un lavoratore e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante sul posto di lavoro.</p> <p>Le molestie sessuali e la violenza sul posto di lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani e rappresentano una minaccia alle pari opportunità, quindi sono inaccettabili e incompatibili con un ambiente di lavoro dignitoso e devono essere eliminate e prevenute, mai tollerate.</p> <p>Questo è uno dei principi chiave della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, che l'Italia ha ratificato con la legge 4 del 2021, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 26 gennaio.</p> <p>Per questo motivo, l'Italia deve realizzare e aggiornare le sue legislazioni e norme in linea con questa Convenzione.</p> <p>Al momento, la legislazione italiana deve affrontare un processo di revisione della propria legislazione per la prevenzione e l'eliminazione del fenomeno e per la protezione dei sopravvissuti che affrontano molte sfide per ricevere un risarcimento e un riconoscimento per i danni subiti.</p>

	<p>In Italia le norme riportano la possibilità di chiedere un risarcimento e non il diritto.</p> <p>Per questo motivo in molti luoghi di lavoro, sopravvissuti e colpevoli passano attraverso un processo di negoziazione. In assenza di prove rilevanti, non ci sono molte possibilità di procedere.</p>
<p>Molestie sessuali come atto di discriminazione Sentenza n. 23286 del 15 novembre 2016, disponibile qui</p> <p>Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, disponibile qui</p>	<p>L'articolo 26 del Codice delle Pari Opportunità del 2006 (D.Lgs. n. 198/2006) stabilisce "l'equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere" (Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, Sentenza n. 23286 del 15 novembre 2016).</p> <p>La sentenza n. 23286 del 15 novembre 2016 accoglie la direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.</p>
<p>Diritti della vittima di molestia / Conseguenze per il molestatore Art. 2697 Codice civile, disponibile qui</p> <p>Art. 2043 Codice Civile, disponibile qui</p> <p>Art. 2049 Codice Civile, disponibile qui</p>	<p>La vittima ha il diritto di perseguire legalmente il molestatore, ma secondo il Codice Civile deve provare il fatto (art. 2697 Codice Civile).</p> <p>Nel caso in cui il tribunale riconosca il verificarsi della molestia sessuale, il Codice Civile (art. 2043 e 2049) stabilisce che il molestatore deve risarcire il danno, anche il proprietario/gestore dell'azienda deve risarcire l'offesa.</p>
<p>Effetti della molestia sessuale sul rapporto di lavoro Legge 27 December 2017, n. 205, disponibile qui</p>	<p>La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha modificato l'articolo 26 del codice delle pari opportunità di cui al decreto legislativo 198/2006 inserendo nuovi commi che "prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per essere stato molestato o molestato sessualmente sul luogo di lavoro. Il lavoratore che denuncia il datore di lavoro/collaboratore per discriminazione, molestie o molestie sessuali sul luogo di lavoro non può essere: sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o</p>

	<p>sottoposto ad altra misura organizzativa che abbia effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro se tale misura è conseguenza della denuncia stessa. Se la denuncia risulta essere falsa, questa clausola non è più valida".</p>
<p>Molestie sessuali sul luogo di lavoro come reato penale</p>	<p>La legge italiana non prevede casi e interpretazioni ad hoc per quanto riguarda i reati come le molestie sessuali. A livello giurisprudenziale, le molestie sessuali sul posto di lavoro, a seconda della gravità e delle modalità del comportamento molesto, sono state definite in vari reati come violenza privata, discriminazione, stalking ecc.</p>
<p>Sostegno dei sindacati</p> <p>Il testo dell'accordo disponibile qui</p>	<p>Un ruolo centrale è svolto soprattutto dai delegati e dalle delegate sindacali nei luoghi di lavoro, perché - normalmente - rappresentano il primo collegamento tra il lavoratore, il datore di lavoro e il sistema di protezione.</p> <p>Molti contratti nazionali di lavoro (anche se non tutti) trattano il tema delle molestie sessuali, nel capitolo riservato alla tutela della dignità della persona. In alcune aziende private e nel settore pubblico esistono specifici protocolli firmati dalle OO.SS. e dalle associazioni datoriali che definiscono norme di comportamento e di tutela. Nelle aziende pubbliche e anche in alcune aziende private sono stati adottati dei Codici di comportamento con l'individuazione interna di un profilo specifico: il Consulente di fiducia, uno specialista chiamato ad affrontare il tema delle molestie sessuali e morali o del mobbing sul luogo di lavoro. Il Codice e il consulente di fiducia sono stati valorizzati dalla Commissione consultiva permanente presso il Ministero del Lavoro di cui all'art.6 del D.Lgs. 81/2008.</p> <p>Il 25 gennaio 2016 Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, hanno siglato un'intesa che recepisce l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto il 26 aprile del 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC.</p>
<p>Autorità e organizzazioni competenti a ricevere un rapporto / segnalazione di molestie sessuali</p>	<p>A livello comunale/provinciale esiste la figura della Consigliera di Parità, una figura istituzionale che svolge la funzione di promozione e monitoraggio dell'attuazione dei principi di parità, pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini sul lavoro. Nell'esercizio delle sue funzioni, la Consigliera di parità è un pubblico ufficiale con l'obbligo di denunciare all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza. Si occupa della protezione e del sostegno ai lavoratori e alle lavoratrici che hanno subito discriminazioni sul posto di lavoro (comprese quelle di genere come le molestie sessuali).</p>

<p>Responsibilities of the employer Art. 2087 Codice Civile, disponibile qui</p> <p>Legge n. 81/2008, disponibile qui</p>	<p>L'articolo 2087 del Codice Civile stabilisce "un obbligo generale di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica nonché il benessere psichico dei lavoratori".</p> <p>L'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 - Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche, ha specificamente individuato lo stress lavoro-correlato (SLC) come uno dei rischi oggetto di valutazione obbligatoria da parte del Datore di Lavoro e frutto della collaborazione dei soggetti della prevenzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medico Competente, - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. <p>Il nuovo comma 3-ter dell'articolo 26 del Codice delle Pari Opportunità sull'obbligo del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice Civile, di fornire condizioni di lavoro che garantiscano l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori.</p>
<p>Responsabilità delle autorità pubbliche Convenzione sulla violenza e le molestie OIL n. 190, disponibile qui</p> <p>Raccomandazione OIL n. 206, disponibile qui</p>	<p>L'Italia è stato il primo paese europeo a ratificare la Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul posto di lavoro (OIL). Grazie a questa convenzione, le legislazioni e le regole del lavoro devono essere riviste e aggiornate per migliorare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le misure di protezione e prevenzione, - la verifica dell'applicazione della legge - rafforzare i meccanismi di compensazione, l'orientamento, la formazione e la consapevolezza per prevenire ed eliminare le SH. <p>La Convenzione è accompagnata dalla Raccomandazione sulla violenza e le molestie (raccomandazione n. 206 OIL).</p>



www.teamworkproject.eu/

info@teamworkproject.eu



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

Il contenuto di questa pubblicazione rappresenta solo il punto di vista dell'autore ed è di sua esclusiva responsabilità. La Commissione Europea non si assume alcuna responsabilità per l'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni in essa contenute.