

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

CUG

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

© copyright Edizioni Università di Trieste, Trieste 2019

Proprietà letteraria riservata.

I diritti di traduzione, memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale e parziale di questa pubblicazione, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, le fotocopie e altro) sono riservati per tutti i paesi.

Impaginazione
Verena Papagno

ISBN 978-88-5511-084-6 (print)
ISBN 978-88-5511-085-3 (online)

EUT - Edizioni Università di Trieste
Via E. Weiss, 21 - 34128 Trieste
eut@units.it
<http://eut.units.it>
<https://www.facebook.com/EUTEdizioniUniversitaTrieste>

Molestie sessuali:
che fare?
Una ricerca
promossa dal CUG
dell'Università
di Trieste

a cura di
Patrizia Romito

sommario

Prefazione <i>Saveria Capellari</i>	9
--	---

Molestie sessuali all'università: breve storia di una ricerca <i>Patrizia Romito, Natalina Folla</i>	13
---	----

*Molestie sessuali negli ambienti di lavoro e di studio.
Ricognizione della legislazione e delle linee di indirizzo
italiane ed europee, della casistica, anche giurisprudenziale,
e indagine delle prospettive di riforma*

SARA PERINI

Introduzione	19
--------------	----

CAPITOLO I

ORIGINE ED EVOLUZIONE DELLA NOZIONE DI MOLESTIA SESSUALE	23
--	----

1. Le molestie sessuali: un fenomeno poliedrico	23
1.1. <i>Le conseguenze delle molestie sessuali sulle vittime</i>	26
1.2. <i>Le indagini statistiche sulle molestie sessuali sui luoghi di lavoro e di studio</i>	26
2. La nozione di molestia sessuale nell'ordinamento europeo	28
2.1. <i>La Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione CEE e il Codice di condotta</i>	30
2.2. <i>L'arresto e la ripresa dell'iniziativa comunitaria: le direttive di seconda generazione</i>	31
2.3. <i>L'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro</i>	34
2.4. <i>I recenti interventi comunitari in materia di molestie sessuali</i>	35
3. Le molestie sessuali nel diritto antidiscriminatorio: le discriminazioni dirette e indirette	36
3.1. <i>La definizione di molestie sessuali nel Codice delle Pari Opportunità</i>	39

CAPITOLO II	
PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO E TUTELA CIVILE	43
1. Il ruolo della contrattazione collettiva e dei Codici di condotta	43
2. Le figure della Consigliera di Parità e del/la Consigliere/a di Fiducia a confronto	46
3. Gli strumenti di tutela per le vittime di molestie sessuali sul lavoro: procedura informale e formale	47
4. I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità	49
5. Il risarcimento del danno e l'onere della prova	51
6. Le valutazioni dei rischi lavorativi da molestie sessuali	55
7. Le ulteriori e recenti tutele contro le molestie sessuali	58
CAPITOLO III	
MOLESTIE SESSUALI E TUTELA PENALE	61
1. La mancanza di una norma penale sulle molestie sessuali	61
2. Violenza sessuale	62
3. Molestia o disturbo alle persone	67
4. Ingiuria e diffamazione	69
5. Violenza privata	70
6. Minaccia	71
7. Atti persecutori	72
8. Maltrattamenti contro familiari e conviventi	74
CAPITOLO IV	
PROSPETTIVE DI COMPARAZIONE	79
1. Le molestie sessuali nel diritto francese	79
2. Gli ordinamenti di Common law: la disciplina delle molestie nel Regno Unito	82
2.1. ... <i>(segue)</i> e negli Stati Uniti d'America	83
3. La recente introduzione del delitto di molestie sessuali in Germania	84
4. La disciplina delle molestie sessuali in Svizzera	86
5. Il reato di molestie sessuali in Spagna	88
Conclusioni	89
Bibliografia	92

Le molestie sessuali nelle voci delle vittime.

Una ricerca qualitativa

FEDERICA ANASTASIA

1. Definizioni	101
2. Conseguenze	102
3. Frequenza	104
4. Le molestie sessuali in ambito universitario	105
5. Riconoscere le molestie: un processo complesso	107
6. La situazione in Italia: assenza di uno strumento legislativo specifico in un contesto di discriminazione	108
7. Ricerca e metodo	110
7.1. Obiettivi	110
7.2. Procedura	111
7.3. Strumenti	112
7.4. Campione	113
8. Risultati	113
8.1. <i>Esperienze quotidiane: dalle molestie di genere alle aggressioni sessuali</i>	113
8.2. <i>Le reazioni alle molestie</i>	124
9. Discussione e conclusioni	138
Bibliografia	142
Sitografia	144
Allegati	145
<i>Allegato 1 – Presentazione della Ricerca</i>	145
<i>Allegato 2 – Ricorsi</i>	146

Prefazione

SAVERIA CAPELLARI

Il libro *Molestie sessuali: che fare?* è il risultato di una ricerca promossa dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università di Trieste nell'ambito delle azioni di contrasto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, che costituiscono il cuore del suo mandato e di cui le molestie sessuali sono un'espressione.

Il tema delle molestie sessuali, nello spazio pubblico e in quello domestico, ha assunto negli ultimi anni una eco mediatica e un'importanza sempre maggiore, grazie anche al lavoro di denuncia e critica portato avanti da diversi attori sociali. Se la consapevolezza di questo problema e la sua presenza nel dibattito pubblico sono certamente indice di un progressivo cambiamento culturale, le difficoltà nell'agire in modo sistematico ed efficace per raggiungere delle soluzioni concrete permangono. Ciò accade non solo perché molti paesi non hanno ancora sviluppato norme e strumenti legali sufficienti a contrastare il fenomeno e tutelare le vittime ma anche perché il riconoscimento stesso della molestia sessuale in quanto abuso nei confronti di un'altra persona è stato a lungo contrastato da una cultura della tolleranza e della normalizzazione di tali comportamenti.

Nessuna organizzazione, nemmeno l'Università, può considerarsi immune dal problema delle molestie sessuali (si considerino i dati esposti nell'Introduzione) anche se la percezione del suo livello di gravità è fortemente condizionato dalla riconosciuta difficoltà delle vittime a parlarne, per vergogna e timore di ri-

torsioni, difficoltà che cominciano dallo stesso riconoscere la molestia come tale (“naming” si veda il saggio di Anastasia in questo volume).

La questione delle molestie sessuali non ha una rilevanza solamente individuale bensì sistemica. Oltre all’evidente contenuto discriminatorio di per sé iniquo, che infligge sofferenze, spesso gravi, alle vittime generando un danno legalmente riconosciuto (S. Perini, in questo volume), le molestie sessuali sui luoghi di lavoro impongono dei costi rilevanti anche sull’organizzazione all’interno della quale vengono agite, minandone l’efficienza (Basu K., *Journal of Economic Perspectives*, 2003).

Nel caso dell’Università, un’organizzazione articolata e complessa, è necessario considerare gli effetti e i costi imposti su diversi piani al suo buon funzionamento: quando minano il benessere e l’efficienza organizzativa dell’amministrazione, quando contrastano una competizione aperta sul piano delle carriere nella ricerca, quando vengono agite nei confronti delle studentesse e degli studenti nella formazione.

Se in tutti i casi le molestie determinano una produttività inferiore a quanto altrimenti possibile, nei campi dell’amministrazione e della ricerca, gli effetti negativi sono ancora maggiori quando le molestie vengono agite nell’ambito del rapporto docente discente. Questo caso è particolarmente grave, perché l’Università viene meno a uno dei compiti più delicati che essa riveste nella società: quello di garantire la trasmissione del sapere all’interno di un rapporto che, sebbene asimmetrico, non deve avere connotazioni ulteriori rispetto a quelle professionali e deve essere fondato sul rispetto della dignità degli studenti. È quindi fondamentale contrastare l’abuso di potere che può instaurarsi fra docenti, figure istituzionali e studenti.

La molestia sessuale, tuttavia, non viene agita solo nell’ambito di un rapporto di potere, ma può coinvolgere anche i pari, con il risultato, anche qui, di minare la libertà delle persone, creando ambienti ostili nei confronti delle vittime (donne, ma non solo) dell’Università con ovvie conseguenze negative. In particolare, considerando gli studenti, può indurre le vittime ad abbandonare il corso di studi o il percorso formativo che stavano intraprendendo contribuendo a fenomeni di segregazione e minando, di fatto, il loro diritto allo studio.

L’azione di contrasto parte anzitutto dal sostegno che le vittime possono trovare all’interno dell’Università- vale la pena ricordare che in Ateneo è vigente, dal 2017, un codice di comportamento per la prevenzione delle molestie-. Se il CUG rappresenta sempre un punto di riferimento per segnalare problemi di discriminazione, diretta e indiretta-, la/il Consigliera/e di fiducia rappresenta la figura centrale alla quale rivolgersi quando si venga fatti oggetto di molestie. La/il Consigliera/e nella totale riservatezza, ha il compito di ascoltare, consigliare e promuovere soluzioni, in accordo con la vittima e nel rispetto pieno della riservatezza (sostenendo il processo di “claming” “blaming”, si veda Anastasia in questo volume).

Come illustrato nel saggio di Perini gli strumenti di tutela sotto il profilo disciplinare, e poi giuridico, ci sono, sia a livello civile che penale, sia pure in quest’ultimo caso, meno diretti.

L'azione di contrasto richiede tuttavia un crescere nell'organizzazione universitaria della consapevolezza del problema a tutti i livelli, sino ai suoi vertici che favorisca l'emergere di un clima di diffusa attenzione e condanna dei comportamenti molesti.

Su tutti questi piani l'attenzione al problema e la promozione di azioni volte ad affrontarlo continuerà ad essere per il CUG un impegno costante.

Non si può non chiudere questo breve testo ricordando che l'Università, nel suo ruolo di produzione di conoscenza scientifica, ha un'influenza fondamentale nello sviluppo culturale della società nella sua interezza e che l'analisi e la comprensione del fenomeno sono una pietra miliare di un percorso evolutivo verso relazioni interpersonali e sociali che trovino il loro fondamento nell'autodeterminazione e nella consensualità.

Molestie sessuali all'università: breve storia di una ricerca

PATRIZIA ROMITO
NATALINA FOLLA

Le molestie sessuali sono un fenomeno frequente, che si tratti di “molestie di genere”, di contatti fisici indesiderati o di ricatti sessuali. Come altre forme di violenza, restano ancora oggi poco visibili: le vittime raramente ne parlano, per vergogna, senso di colpa o paura di vendette e ritorsioni ma pagano un prezzo elevato, in termini di salute e di compromissione del percorso lavorativo o di studi.

Le molestie sessuali sono molto frequenti anche all'Università e coinvolgono studentesse e studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo. Secondo uno studio in otto università negli Stati Uniti, per esempio, il 14,6% degli studenti, il 21,5% delle studentesse e il 48,6% di coloro che appartengono a una minoranza sessuale (gay, lesbiche o transessuali) hanno subito molestie da parte di docenti o personale amministrativo; le molestie da compagni/e sono ancora più frequenti¹. In un altro studio nelle facoltà di Medicina, avevano subito molestie sessuali il 30% delle docenti e il 3% dei loro colleghi².

Queste e altre ricerche hanno avuto un ruolo importante nel promuovere la consapevolezza sulle molestie e nel motivare interventi informativi e preventivi. È un percorso intrapreso anche in Francia: in questo paese, l'ultima inchiesta nazionale sulle violenze ha incluso una parte specifica sull'università, già da alcuni anni,

1 Wood, L. et al. (2018), *Sexual Harassment at Institutions of Higher Education: Prevalence, Risk, and Extent*, in “Journal of Interpersonal Violence”, 1-25.

2 Carr, P. et al. (2000), *Perception of gender discrimination and sexual harassment in academic medicine*, in “Annales of Internal Medicine”, 132:889-896.

inoltre, associazioni femministe con il sostegno del Ministero dell'Educazione nazionale, dell'insegnamento superiore e della ricerca hanno redatto un Vademecum sul tema delle molestie sessuali nell'insegnamento superiore e nella ricerca³.

In Italia la consapevolezza sociale sul tema delle molestie sessuali è ancora scarsa: mancano ricerche, linee guida, interventi sistematici di prevenzione; manca anche una definizione giuridica di cosa sono le molestie sessuali in ambito penale. Il tema è raramente affrontato nelle Università; quando scoppiano casi, che riguardano generalmente molestie di docenti su studentesse, i media ne mettono in luce gli aspetti scandalistici e li presentano come dei fatti eccezionali. Il fenomeno tuttavia non solo è molto più diffuso ma è anche strutturale a quel sistema fortemente gerarchico che è l'università.

Per questi motivi, il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Trieste, nel mandato 2014-2018, ha promosso una serie di attività volte a promuovere la consapevolezza sul tema delle molestie sessuali, tra cui un seminario internazionale, un intervento sulle molestie a un convegno di Ateneo sulla sicurezza sul lavoro⁴ e vari incontri sul tema con studenti e studentesse. È stata anche promossa (2017) una Rete del benessere, per coordinare le varie persone o organi attinenti al tema: CUG, Consigliera di fiducia, Garante, Collegio di disciplina e Servizio psicologico di Ateneo dell'Ardiss.

Nel documento "Structural change in research institutions. Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation (EU, 2012) vengono delineati i tre passi necessari per contrastare le discriminazioni di genere e promuovere le pari opportunità nelle università e negli istituti di ricerca: conoscere l'istituzione; avere il sostegno dei massimi dirigenti; sviluppare e implementare delle pratiche efficienti. Anche seguendo queste indicazioni, nel 2017 il CUG ha deciso, con il pieno sostegno del Magnifico Rettore, di promuovere uno studio sul tema delle molestie sessuali in Università, affidandone l'esecuzione a due giovani studiose: Sara Perini, giurista, per gli aspetti legislativi e Federica Anastasia, psicologa, per gli aspetti psico-sociali, con la supervisione scientifica, rispettivamente, di Natalina Folla e di Patrizia Romito. I risultati del lavoro sono presentati in questo volume.

È interessante notare che, già nella sua fase preparatoria, la ricerca ha prodotto qualche cambiamento. Il progetto è stato inviato a tutti i Dipartimenti e presentato e discusso in alcuni Consigli di Dipartimento: grazie a questo lavoro di informazione, sono emerse alcune situazioni di molestie. Alcuni casi individuali sono stati indirizzati alla Consigliera di Fiducia; in un'altra situazione (2019), grazie alla collaborazione fattiva con una docente, si è deciso di discutere del tema (in maniera ovviamente generale) in un incontro di Dipartimento, con la presen-

³ "Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements" (Cromer et al., 2017). L'AVFT ha pubblicato anche una bella guida per i datori di lavoro: "Violences sexistes et sexuelles au travail. Guide à l'attention des employeurs (Troisième Edition, 2018). Vedi contact@avft.org.

⁴ Rispettivamente: "Sconfiggere la violenza contro le donne: le molestie sessuali nei luoghi di lavoro e di studio" (2016); "La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere" (2018).

za di studenti e studentesse, di alcuni docenti, di rappresentanti del CUG e della Consigliera di fiducia. In questa occasione, è stato anche presentato il “Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell’Università di Trieste a tutela della dignità della persona”, uno strumento importante ma ancora poco conosciuto e utilizzato in Ateneo.

I risultati della ricerca sono stati poi presentati (2019) nel corso di un incontro di formazione per il personale tecnico e amministrativo e docente, caratterizzato da un elevato livello di attenzione e di partecipazione.

Questi segnali ci hanno confortato sulla strategia da seguire: è evidente che una maggiore informazione promuove la consapevolezza di cosa sono le molestie sessuali e dei possibili ricorsi e quindi l’emersione del fenomeno. Ora è necessario che venga delineato con chiarezza un percorso chiaro e facilmente accessibile per chi voglia segnalare un caso di molestia: è importante che si sappia con chiarezza quali comportamenti sono inammissibili, quali i percorsi e i sostegni per le vittime e quali le possibili sanzioni per i molestatore.

Più in dettaglio, una sintesi dei passi necessari potrebbe essere la seguente⁵:

- conoscere la propria organizzazione: analizzare i dati disponibili (per esempio sull’assenteismo o le domande di trasferimento); condurre ricerche esplorative (per esempio con focus group); fare una mappatura delle situazioni di rischio;
- una forte ed esplicita “dichiarazione di intenti” da parte dei massimi responsabili, il loro impegno concreto ad opporsi alle molestie;
- una chiara indicazione di cosa si intende per “molestie sessuali”, inclusi i riferimenti normativi e le sanzioni;
- un percorso trasparente e facilmente accessibile all’interno dell’organizzazione per chi volesse denunciare: chi sono le persone di riferimento; chi prende le decisioni; quali sono le sanzioni per quali comportamenti; come viene tutelata la riservatezza;
- informazione e formazione: innanzitutto dei/delle dirigenti e poi di tutto il personale; le formazioni vanno ripetute a intervalli regolari e devono prevedere uno spazio per la discussione e per il lavoro in piccoli gruppi;
- sensibilizzazione dei “testimoni”: è necessario sapersi opporre alle molestie sessuali anche se non ci riguardano direttamente;
- sostegno psico-sociale alle vittime, indipendentemente dal percorso scelto; eventualmente, oltre alle sanzioni, intervento educativo con i molestatore;
- monitoraggio della situazione, dei progressi, degli eventuali passi indietro.

L’augurio è questa ricerca promossa dal CUG rappresenti un elemento utile in un percorso tanto urgente quanto necessario.

⁵ Le fonti principali sono: Hoel, H. & Vartia, M. (2018), *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*, in [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf), e Promundo-US. (2018), *What We Know: An Evidence Review of What We Know About Sexual Harassment and Dating Violence*. Washington: DC: Promundo-US.

Molestie sessuali negli ambienti di lavoro e di studio

Ricognizione della legislazione e delle
linee di indirizzo italiane ed europee,
della casistica, anche giurisprudenziale,
e indagine delle prospettive di riforma

Sara Perini

Introduzione

Dopo anni di silenzio assordante, il vaso di Pandora delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro e dell'abuso di potere si è aperto scatenando il panico nel mondo del cinema, dello sport, del giornalismo e della politica.

Il caso di Harvey Weinstein, l'ex boss della *Miramax Films*, accusato di molestie sessuali e stupri da decine di donne e attrici, e dopo il quale hanno alzato il velo le campagne social *#quellavoltache* e *#metoo*, è stato solo il primo di una lunga serie di denunce a tanti nomi noti.

A finire nel centro dello scandalo per (presunti) abusi è stato anche l'ONU. Le Nazioni Unite, infatti, dal 1° luglio al 30 settembre 2017 hanno ricevuto ben trentun accuse di sfruttamento e abusi sessuali da parte di membri dello staff ONU, di cui dodici solo nel corso del 2017.

Ad essere coinvolto è stato anche il Parlamento inglese, dove è spuntato un dossier su casi di abusi imputabili a uomini vicini all'attuale premier Theresa May. A breve distanza è stato poi il turno di Bruxelles, con denuncia da parte di due ministre svedesi delle molestie subite nel corso di *summit* europei.

Le molestie sessuali costituiscono, pertanto, un fenomeno sociale e giuridico complesso da analizzare, in quanto all'interno del luogo di lavoro, come vedremo, comportamenti qualificati come molestie sessuali – quali battute a sfondo sessuale o inviti a cena tendenziosi – possono provenire tanto dai colleghi quanto dal datore di lavoro e possono colpire sia le donne che gli uomini, anche se quest'ultima

situazione accade meno frequentemente. Le molestie sessuali, peraltro, sono in grado di condizionare la vita di chi le subisce e causare danni psicologici, oltre che avere pesanti risvolti sulla vita personale e lavorativa delle vittime.

Il primo capitolo verrà, quindi, dedicato ad inquadrare a livello normativo e a definire giuridicamente il complesso fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro.

La rilevanza giuridica nei confronti degli atteggiamenti qualificati come molestie sessuali sui luoghi di lavoro ha preso le mosse in ambito europeo a partire dagli anni '80 e, grazie all'impulso decisivo delle istituzioni comunitarie, l'analisi del fenomeno si è concentrata nell'ambito delle politiche di sviluppo della parità di trattamento e delle pari opportunità fra uomini e donne, prima attraverso interventi di *soft law* e successivamente anche attraverso interventi di *hard law*.

Tuttavia, tale presa di posizione da parte degli organi comunitari non ha trovato subito riscontro da parte del legislatore nazionale. Gli Stati Membri, e in particolar modo l'Italia, hanno rimesso alla giurisprudenza e alla contrattazione collettiva il compito di colmare questo vuoto normativo.

La contrattazione collettiva sviluppatasi per recepire la normativa europea ha svolto un ruolo molto importante durante gli anni '90, mediante l'ideazione di Codici di condotta, la diffusione di informazioni, la formazione e sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali. Anche la giurisprudenza ha ricoperto un ruolo di supplenza rispetto al legislatore, registrando così un attivismo giudiziario crescente in ordine alle tecniche di tutela del lavoratore, riuscendo a far cristallizzare l'idea che la tolleranza nei confronti di episodi di molestie sessuali abbia avuto un costo elevato in termini sociali ed economici.

Oggi, invece, l'attenzione alla tematica delle molestie sessuali assume sempre maggior rilievo poiché è strettamente legata alla tutela della dignità del lavoratore e del benessere sui luoghi di lavoro. Le molestie sessuali, infatti, incidono sulla serenità – anche professionale – e sulla salute del lavoratore e ciò ha comportato l'estensione della responsabilità a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. per inosservanza dell'obbligo di tutelare la sicurezza psico-fisica del lavoratore.

Con il secondo capitolo si analizzeranno, quindi, gli strumenti di tutela e i rimedi che può mettere in atto chi è vittima di molestie sessuali sul luogo di lavoro, partendo dalle procedure informali e formali previste dai Codici di condotta, dal ruolo di prevenzione e di assistenza ai lavoratori vittime di molestie sessuali svolto dalla Consigliera di Parità, dal/la Consigliere/a di Fiducia e dal Comitato Unico di Garanzia, per soffermarsi, poi, sulle diverse forme di tutela giurisdizionale che potranno essere perseguite sia attraverso gli strumenti giuslavoristici sia attraverso quelli civili del risarcimento del danno.

Nel terzo capitolo si affronteranno, invece, le problematiche relative alla copertura penale delle molestie sessuali. In assenza di un reato specifico che punisca il fenomeno, la giurisprudenza riconosce la rilevanza penale dei comportamenti sessualmente molesti e li riconduce ad altre figure di reato esistenti nel nostro codice penale. Ci occuperemo, pertanto, di offrire una panoramica sull'o-

perato dei giudici, analizzando i singoli reati ai quali solitamente la giurisprudenza ricorre per garantire una copertura penale alle molestie sessuali.

Da ultimo, il lavoro volgerà uno sguardo al panorama comparatistico europeo e ai Paesi di *common law*, esaminando la posizione di vari Stati in merito ai profili giuridici e di tutela delle molestie sessuali.

Capitolo I

Origine ed evoluzione della nozione di molestia sessuale

SOMMARIO: 1. Le molestie sessuali: un fenomeno poliedrico – 1.1. Le conseguenze delle molestie sessuali sulle vittime – 1.2. Le indagini statistiche sulle molestie sessuali sui luoghi di lavoro e di studio - 2. La nozione di molestia sessuale nell'ordinamento europeo – 2.1. La Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione CEE e il Codice di condotta – 2.2. L'arresto e la ripresa dell'iniziativa comunitaria: le direttive di seconda generazione – 2.3. L'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro – 2.4. I recenti interventi comunitari in materia di molestie sessuali – 3. Le molestie sessuali nel diritto antidiscriminatorio: le discriminazioni dirette e indirette – 3.1. La definizione di molestie sessuali nel Codice delle Pari Opportunità.

1. LE MOLESTIE SESSUALI: UN FENOMENO POLIEDRICO

Le molestie sessuali nei luoghi di lavoro e di studio, come spesso altre forme di violenza contro le donne, sono rimaste a lungo invisibili, perché considerate come “esagerate” o talmente “normali” da passare quasi inosservate¹.

¹ Si veda, RICCI O., *Toglimi le mani di dosso*, Milano, 2015.

È vero che un complimento pesante può essere, a seconda del punto di vista, uno scherzo innocuo o un'offesa che umilia. Tuttavia, il tema delle molestie sessuali non deve essere considerato come una questione di punti di vista.

Che le molestie sessuali siano un tema difficile, di problematica regolazione, fatto di intrecci delicati che si muovono lungo un terreno scivoloso è ormai un dato acquisito. Tutto sta nel riuscire a distinguere atteggiamenti che denotano familiarità, attrazione, mutuo consenso da comportamenti che sono, invece, sessualmente molesti. Lo ricorda bene l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) quando afferma che

le molestie sessuali consistono spesso in atti indesiderati, non reciproci ed imposti che possono avere gravi conseguenze per le persone (che ne sono vittime). Le molestie sessuali possono includere toccamenti, sguardi, atteggiamenti, scherzi, linguaggio sessualmente allusivo, allusioni alla vita privata delle persone o al loro orientamento sessuale, insinuazioni con contenuti sessuali, commenti sull'aspetto fisico o sull'abbigliamento, il fissare insistentemente una persona o parti del suo corpo².

Definire le molestie sessuali significa, infatti, tracciare un concetto generale ed astratto in grado di accomunare condotte tra loro diversissime, ma ugualmente riprovevoli, senza tuttavia sconfinare negli eccessi opposti della vaghezza ovvero della repressione a tutti i costi.

Tra le prime a studiare le molestie sessuali è stata la psicologa statunitense Louise Fitzgerald³, la quale ha individuato tre principali tipologie: le molestie di genere⁴, l'attenzione sessuale indesiderata⁵ e la coercizione sessuale⁶.

In relazione alla forme di manifestazione esteriore, le molestie sessuali sono state, altresì, classificate in fisiche, verbali e non verbali⁷, e comprendono tutti quegli atteggiamenti che enfatizzano «il ruolo della donna come oggetto sessuale piuttosto che come collega di lavoro»⁸.

2 MILCZAREK M., EU-OSHA, *Workplace Violence and Harassment: A European Picture*, Lussemburgo, 2010, cit. in ROMITO P., *Le molestie sessuali sul luogo di lavoro e di studio*, in ROMITO P., FOLLA N., MELATO M. (a cura di), *La violenza sulle donne e sui minori. Una guida per chi lavora sul campo*, Roma, 2017, 268.

3 FITZGERALD L.F., *Sexual Harassment: The Definition and Measurement of a Construct*, in PALUDI M.A. (a cura di), *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*, Albany, 1990, 21-44, cit. in ROMITO P., *Le molestie sessuali sul luogo di lavoro e di studio*, cit., 267.

4 Le molestie di genere possono includere commenti offensivi sulle donne, osservazioni inappropriate sull'aspetto fisico, allusioni sessuali ed esposizione di immagini pornografiche.

5 Ad esempio, proposte insistenti di appuntamenti, contatti fisici indesiderati e che provocano disagio.

6 Nella presente categoria vi rientrano le minacce e i ricatti o le aggressioni sessuali.

7 PIZZO FERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Padova, 2000, 42.

8 RUBENSTEIN M., *La dignità della donna nel mondo del lavoro. Rapporto sul problema della molestia sessuale negli stati membri delle Comunità europee*, Brussels-Luxembourg, 1988, 13.

Nella prima categoria vengono inclusi tutti quei casi di contatto fisico indesiderato e sgradito da parte del soggetto che li riceve, nonché gli atti volgari e osceni: si pensi, ad esempio, ai palpeggiamenti del corpo altrui, alle carezze, agli abbracci, ai baci, fino ad arrivare, nei casi più gravi, alle vere e proprie violenze sessuali.

Nella seconda categoria vengono, invece, ricondotte le *avances* pesanti e non ricambiate, e le proposte indecenti, le domande sulla vita intima, gli apprezzamenti allusivi, i doppi sensi sgraditi, le esternazioni volgari sull'aspetto, le telefonate oscene e di minaccia, gli scherzi di cattivo gusto a sfondo sessuale, le richieste di appuntamenti in presenza di inequivoche manifestazioni di volontà contrarie da parte della vittima.

Infine, al terzo gruppo appartengono tutta una serie di condotte tra loro eterogenee che vanno dagli atti di esibizionismo, agli sguardi maliziosi, sino ad arrivare alla distribuzione o all'affissione in ufficio di immagini pornografiche.

Le molestie sessuali possono presentare, come sopra accennato, una pluralità di manifestazioni esteriori che si riconducono alla bipartizione tipologica tra ricatto sessuale e molestia ambientale⁹.

In particolare, nel ricatto sessuale l'intenzione di compiere una molestia è accompagnata dalla minaccia di precludere alla vittima determinate opportunità lavorative o di infliggerle delle sanzioni punitive, come il licenziamento, il trasferimento o il demansionamento. Pertanto, ciò che denota il ricatto sessuale è l'uso della coercizione come strumento per modificare o determinare le condizioni di impiego e, per tale motivo, è denominata anche molestia coercitiva.

Viceversa, nell'ipotesi di molestia ambientale, la condotta del soggetto agente ha l'effetto di rendere l'ambiente di lavoro ostile, umiliante e degradante per il soggetto passivo, finendo per pregiudicare il rendimento lavorativo e l'integrazione produttiva.

La differenza tra le due tipologie è alquanto marcata: mentre nel ricatto sessuale la molestia è intenzionale ed esiste un nesso causale tra il rifiuto della proposta sessuale e la perdita o la minaccia di perdita di un beneficio lavorativo, nella molestia ambientale l'intenzionalità non rileva ai fini della sussistenza della fattispecie illecita, incentrata sul clima ostile ed umiliante creato dalla reiterata violazione della sfera sessuale della vittima¹⁰.

9 Tale bipartizione trae origine dalla dottrina e dalla giurisprudenza statunitense. Sul punto, vedasi PIZZO FERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, cit., 45, il quale sostiene come tale distinzione non sia esaustiva «poiché non coglie un ulteriore aspetto della molestia sessuale che è quella della molestia fine a se stessa, perpetrata nei luoghi di lavoro ma che non si traduce in alcuna contromisura ai danni della lavoratrice, non provoca alcun atto ad incidenza diretta sullo svolgimento del rapporto di lavoro. La molestia cioè solitamente realizzata dal compagno di lavoro, dal pari grado o addirittura dal sottoposto».

10 PIZZO FERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, cit., 44; BRANCADORO M.D. – MANASSERO C., *La tutela giurisdizionale degli interessi diffusi nei processi per molestie sessuali ed il ruolo della consigliera regionale di parità contro le discriminazioni di genere*, in *Giur. merito*, 2010, 2, 292; LENSÌ C., *Le molestie negli ambienti di lavoro*, in de Marzo G. (a cura di), *Codice delle pari opportunità*, Milano, 2007, 184.

1.1. LE CONSEGUENZE DELLE MOLESTIE SESSUALI SULLE VITTIME

Il fenomeno delle molestie sessuali è diventato un problema cronico che causa seri danni psicologici nelle vittime. Infatti, come riporta anche la Raccomandazione 92/131/CEE¹¹, «le molestie sessuali guastano l'ambiente di lavoro e possono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono».

Le vittime di molestie manifestano diverse conseguenze negative: ansia, depressione, disturbi del sonno, disturbi alimentari, disturbo post-traumatico da stress, abuso di droghe e alcool¹².

Le molestie sessuali possono avere un effetto demoralizzante anche sulle lavoratrici e sui lavoratori che, pur non essendo direttamente vittime del comportamento umiliante e molesto, ne vengano a conoscenza o ne siano testimoni.

Gli effetti negativi delle molestie sessuali, oltre ad inficiare l'efficienza e la produttività lavorativa del singolo lavoratore, finiscono per riflettersi anche sull'organizzazione aziendale, minando la capacità competitiva dell'azienda di stare sul mercato¹³.

L'impresa, infatti, subisce un costo considerevole nel caso in cui accetti l'esistenza di tali pratiche: oltre al calo di produttività delle persone colpite, alla perdita di motivazioni personali, all'assenteismo, alle assenze per malattia, al disagio organizzativo conseguente all'eventuale trasferimento o licenziamento, ai costi di selezione e formazione del nuovo personale, vi sono anche i risarcimenti dei danni alle vittime ed il conseguente pagamento delle spese giudiziarie¹⁴.

1.2. LE INDAGINI STATISTICHE SULLE MOLESTIE SESSUALI SUI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO

Le molestie sessuali rappresentano un'esperienza pervasiva e comune per molte donne nel mondo¹⁵.

11 Raccomandazione Commissione CEE 27 novembre 1991, n. 131, in G.U. CEE del 24 febbraio 1992.

12 Così, ROMITO P., *Le molestie sessuali sul luogo di lavoro e di studio*, cit., 270.

13 In tal senso, vedasi l'art. 1, paragrafo 7 del Codice di condotta sui provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, allegato alla Raccomandazione Commissione CEE 27 novembre 1991, n. 131, cit., il quale recita: «Anche i datori di lavoro si trovano a subire le conseguenze avverse di abusi a sfondo sessuale. Vi è infatti un impatto diretto sulla redditività dell'impresa nel caso in cui il personale si assenti per malattia o si licenzi perché esposto a molestie sessuali. Ne risente inoltre anche l'efficienza economica dell'impresa in cui si registra un calo di produttività dei lavoratori costretti ad operare in un clima in cui non viene rispettata l'integrità personale».

14 Sul punto, PIZZOFFERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, cit., 24.

15 Sul punto si veda la ricerca condotta da WORLD POLICY ANALYSIS CENTER, *Preventing gender-based workplace discrimination and sexual harassment: new data on 193 countries*, Los Angeles, 2017,

Nell'indagine condotta dall'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA)¹⁶ emerge che una donna su cinque ha subito molestie in forma di contatto fisico, abbracci o baci indesiderati dopo i quindici anni e il 6% di tutte le donne ha subito questo tipo di molestie almeno sei volte da quando aveva quindici anni. Inoltre, il 32% delle donne che hanno subito molestie sessuali almeno una volta nella vita dall'età di quindici anni ha indicato come autore della violenza un collega, un diretto superiore o un cliente.

I risultati dell'indagine indicano, altresì, che le molestie sessuali contro le donne coinvolgono diversi autori e possono includere l'uso di nuove tecnologie. Una donna su dieci, infatti, ha subito *avance* inopportune su social network o ha ricevuto messaggi di posta elettronica o sms sessualmente espliciti. Ovviamente, queste modalità di molestie sessuali colpiscono in misura sproporzionata le donne più giovani.

Inoltre, dall'indagine è emerso che circa il 75% delle donne professioniste o che si trovano ai più alti livelli manageriali ha subito molestie sessuali nel corso della propria vita e, di queste donne, una su quattro ha dovuto far fronte a molestie sessuali nei dodici mesi precedenti l'indagine. Tale dato potrebbe trovare spiegazione nel fatto che le donne appartenenti a questa categoria siano esposte ad ambienti di lavoro e situazioni ad aumentato rischio di abuso e vi è la possibilità che le donne professioniste siano più attente verso ciò che costituisce molestia sessuale.

In Italia, la recente indagine condotta dall'Istat¹⁷ ha stimato in 8 milioni 816 mila (il 43,6%) il numero delle donne dai 14 ai 65 anni che nel corso della loro vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale. In particolare, le forme di molestia subite con più frequenza dalle donne sono quelle verbali (il 24%); seguono gli episodi di pedinamento (il 20,3%), le molestie con contatto fisico contro la propria volontà (il 15,9%), il 15,3% ha subito atti di esibizionismo, mentre le telefonate o i messaggi osceni a sfondo sessuale hanno coinvolto il 10,5% delle donne. Sono diffuse anche le molestie attraverso il web: nel corso della propria vita il 6,8% delle donne ha avuto proposte inappropriate o commenti osceni attraverso i *social network*¹⁸.

Per la prima volta sono state rilevate le molestie sessuali anche ai danni degli uomini: l'indagine ha stimato che 3 milioni 754 mila uomini (il 18,8%) le abbiano subite nel corso della loro vita.

che ha sottolineato come in oltre un terzo dei 193 Stati del mondo presi in considerazione – esattamente 68 – non esistono specifici divieti sugli abusi e le molestie sessuali sul lavoro, lasciando pertanto 235 milioni di lavoratrici in pericolo e prive di alcune tutele.

16 FRA-AGENZIA DELL'UNIONE EUROPEA PER I DIRITTI FONDAMENTALI, *Violenza contro le donne: un'indagine a livello di Unione Europea. Panoramica dei risultati*, Lussemburgo, 2014.

17 ISTAT, *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro, Anni 2015-2016*, Roma, 2018, in www.istat.it.

18 Sul punto, cfr. ISTAT, *Le molestie sessuali, Anni 2008-2009*, Roma, 2010, in www.istat.it. In particolare, considerando solo le tipologie di molestie sessuali rilevate anche nell'indagine del 2008-2009 (escluse, pertanto, le molestie attraverso il web), il fenomeno delle molestie sessuali risulta in sensibile diminuzione. Nel loro insieme le molestie sessuali sulle donne risultano in costante diminuzione dal 1997-1998 ad oggi. Diminuiscono le vittime di esibizionismo, di telefonate oscene, di molestie fisiche e, anche se in misura minore, le vittime di pedinamenti e di molestie verbali.

Con riferimento agli autori delle molestie, l'indagine evidenzia come essi siano in larga prevalenza uomini: lo sono per il 97% delle vittime donne e per l'85,4% delle vittime uomini.

Per quanto riguarda le molestie sessuali perpetrate sui luoghi di lavoro, è stato stimato che siano 1 milione 404 mila (l'8,9%) le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali. Relativamente ai soli ricatti sessuali è stato stimato che, nel corso della vita, 1 milione 173 mila donne (il 7,5%) ne sono state vittime per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni di carriera.

Le molestie sessuali sono, altresì, molto frequenti anche in ambito universitario. In una ricerca svolta in Italia mediante un questionario anonimo rivolto a più di 600 studentesse universitarie è stato rilevato come una ragazza su tre abbia sentito la pressione "a essere carina" all'esame per ottenere un voto migliore; il 5% riporta allusioni di carattere sessuale in sede di esame e il 3% afferma di aver subito un ricatto sessuale da parte di un docente¹⁹.

2. LA NOZIONE DI MOLESTIA SESSUALE NELL'ORDINAMENTO EUROPEO

Il tema delle molestie sessuali non ha mai avuto una considerazione adeguata alla gravità che lo caratterizza. Per lungo tempo, infatti, le molestie sessuali poste in essere nei luoghi di lavoro sono state per lo più ritenute

«una naturale e quasi inevitabile conseguenza della subordinazione gerarchica, della dipendenza economica e della posizione di inferiorità delle donne nel mercato del lavoro»²⁰.

Fino alla metà degli anni Ottanta del secolo scorso, il tema delle molestie sessuali sul luogo di lavoro è stato caratterizzato da un vuoto legislativo, al quale si è iniziato a porre rimedio solo su impulso del legislatore europeo.

Risale, infatti, al 1984 la Raccomandazione emanata dal Consiglio europeo affinché gli Stati membri eliminassero o, quantomeno, compensassero

gli effetti negativi derivanti, per le donne che lavorano o ricercano un lavoro, da atteggiamenti, comportamenti e strutture basati su una divisione tradizionale dei ruoli, all'interno della società, tra uomini e donne,

nonché adottassero, proseguissero ed incoraggiassero misure atte a favorire

il rispetto della dignità delle donne sul luogo di lavoro²¹.

19 Così, SANTINELLO M., VIENO A., *La prevalenza delle molestie sessuali tra le studentesse dell'Università: quale connessione con le norme sociali?*, in "Risorsa Uomo", 2004, 10, 317-329.

20 LANOTTE M., *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, Torino, 1998, 125.

21 Raccomandazione Consiglio CEE 13 dicembre 1984, n. 635, in G.U. CEE n. L. 331 del 19 dicembre 1984.

Il primo atto comunitario che evidenzia l'esistenza di un problema di tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è la Risoluzione del Parlamento europeo sulla violenza contro le donne dell'11 giugno 1986.

In particolare, il Parlamento europeo ha invitato le autorità nazionali a cercare di pervenire ad una definizione giuridica di molestia sessuale ed ha invitato i governi degli Stati membri, le commissioni per l'uguaglianza delle opportunità e i sindacati a svolgere concertate campagne di informazione volte a creare un'adeguata consapevolezza dei diritti individuali di tutti i lavoratori, raccomandando, altresì,

di considerare le molestie sessuali sul luogo di lavoro insieme come dispregio della dignità della persona e violazione del principio della parità di opportunità nella vita professionale in vista dell'elaborazione di precisi codici di condotta per difendere le vittime di tali molestie e per imporre adeguate sanzioni a quanti sfruttano le possibilità offerte da un ambiente di lavoro per abusare di impiegate e colleghe²².

Inoltre, il Parlamento europeo con la summenzionata Risoluzione ha incaricato un comitato di esperti di elaborare un rapporto sul fenomeno delle molestie negli Stati membri. È stato quindi presentato il Rapporto Rubenstein che ha evidenziato la necessità di intervenire non solo sul piano sanzionatorio, ma anche a livello di prevenzione, attraverso un intervento legislativo che riconoscesse la molestia sessuale quale comportamento lesivo dei diritti della persona²³.

Sulla scia della Risoluzione del Parlamento europeo, il Consiglio CEE approva due anni dopo una Risoluzione, nella quale veniva espressamente affermato che

ogni comportamento a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento, basato sul sesso, compreso quello dei superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro è inaccettabile se: siffatti comportamenti siano indesiderati, irragionevoli ed offensivi per le persone che li subiscono; il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti dei datori di lavoro (compresi i superiori o i colleghi) vengano utilizzati esplicitamente o implicitamente per motivare una decisione inerente all'accesso alla formazione professionale, l'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione inerente all'occupazione; e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi li subisce²⁴.

22 Risoluzione Parlamento europeo 11 giugno 1986, in G.U. CEE, n. C 176 del 14 luglio 1986.

23 RUBENSTEIN M., *La dignità della donna nel mondo del lavoro. Rapporto sul problema della molestia sessuale negli stati membri delle Comunità europee*, cit., il cui rapporto ha rivelato come le categorie più esposte fossero le donne in stato di divorzio e di separazione, le più giovani e le nuove assunte, le donne non tutelate da un contratto di lavoro regolare e fisso, le lavoratrici che svolgevano professioni non specificamente femminili, quelle affette da menomazioni o appartenenti a minoranze razziali. Anche gli omosessuali e gli uomini in giovane età rientravano tra le categorie facilmente esposte a molestie sessuali.

24 Risoluzione Consiglio CEE 29 maggio 1990, in G.U. CEE, n. 157 del 27 giugno 1990.

2.1. LA RACCOMANDAZIONE 92/131/CEE DELLA COMMISSIONE CEE E IL CODICE DI CONDOTTA

Fondamentale importanza in materia ha avuto la successiva Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nella quale, dopo aver ribadito che

«ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro è inammissibile e in determinate circostanze può essere contrario al principio di parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento fra le donne e gli uomini per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionali e le condizioni di lavoro»²⁵,

all'art. 1 si raccomandava, quindi, agli Stati membri l'adozione di misure idonee a promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso dovesse essere considerato inammissibile se: (i) indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce; (ii) il suo rigetto o la sua accettazione venissero assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione, all'assunzione, al mantenimento del posto di lavoro o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego; (iii) creasse un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

Con la medesima Raccomandazione si auspicava, pertanto, che gli Stati membri si adoperassero affinché nel settore pubblico venisse attuato il Codice di condotta sui provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, allegato alla Raccomandazione stessa, e che ciò potesse fungere da esempio nel settore privato. Gli Stati membri venivano altresì invitati a incoraggiare i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori a definire provvedimenti volti all'attuazione del Codice di condotta.

La Raccomandazione e il Codice di condotta allegato hanno assunto un ruolo determinante poiché contengono una precisa ed articolata definizione di molestia sessuale.

Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Pertanto, per definire la molestia sessuale va presa in considerazione tutta una serie di atteggiamenti diversi. Essa diventa inaccettabile qualora siffatti comportamenti siano indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono; qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti

²⁵ Raccomandazione della Commissione, del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, in G.U. CEE, n. L. 049 del 24 febbraio 1992.

esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o lavoratori (superiori e colleghi inclusi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante²⁶.

Fondamentale il successivo passaggio del Codice di condotta, secondo il quale

la caratteristica essenziale dell'abuso a sfondo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e che spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia quando si persiste in un comportamento ritenuto da chi è oggetto di tali attenzioni palesemente offensivo. È la natura indesiderata della molestia sessuale che la distingue dal comportamento amichevole, che invece è benaccetto e reciproco²⁷.

La nozione di molestia sessuale elaborata dalla Commissione CEE è stata, tuttavia, oggetto di forti critiche provenienti da una parte della dottrina italiana, in quanto la soluzione accolta

appare viziata da un eccessivo soggettivismo che rischia di incrinare comportamenti del tutto inoffensivi, ma percepiti come ingiuriosi a causa di una ipersensibilità della vittima²⁸.

2.2. L'ARRESTO E LA RIPRESA DELL'INIZIATIVA COMUNITARIA: LE DIRETTIVE DI SECONDA GENERAZIONE

Questa prima fase degli interventi comunitari in materia è stata caratterizzata, da un lato, dalla raggiunta presa di coscienza dell'illegittimità del fenomeno delle molestie sessuali e della necessità di una presa di posizione di condanna da parte dell'ordinamento giuridico; dall'altro, dalla convinzione secondo cui sia sufficiente che il sistema comunitario svolga un ruolo di promozione dell'azione legislativa da intraprendersi poi da parte dei singoli Stati membri, senza ricorrere a normative di immediata vincolatività²⁹.

Conclusa, pertanto, questa fase di costruzione di un modello regolativo di *soft law* di riferimento per le legislazioni nazionali, l'iniziativa comunitaria si è

26 Art. 2 del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione, cit.

27 Art. 2 del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, cit.

28 LANOTTE M., *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, cit., 125.

29 PIZZOFERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, cit., 56.

arrestata in attesa della risposta degli ordinamenti degli Stati membri, i quali, tuttavia, sono rimasti inerti.

Tale situazione di *empasse* ha indotto sia il Consiglio che la Commissione a prendere atto della necessità di adottare uno strumento normativo dotato di maggiore forza coercitiva e capacità armonizzatrice. Così, il Consiglio, nel quarto programma d'azione sulle pari opportunità uomo-donna (1996-2000)³⁰ ha menzionato fra i principali obiettivi la lotta alle molestie sessuali attraverso l'emanazione di una direttiva *ad hoc*, che recuperi le indicazioni contenute nella Raccomandazione 92/131/CEE; la Commissione ha raccolto prontamente l'invito, avviando la consultazione delle parti sociali in vista del raggiungimento di un accordo collettivo europeo da recepire all'interno di una direttiva³¹.

Nonostante gli ostacoli e le resistenze incontrare, a causa del parziale disinteresse delle organizzazioni sindacali e della mancanza di disponibilità al dialogo, dall'altro, la Commissione, nel suo programma sociale per il biennio 1998-2000³², ha continuato a ribadire la necessità di sviluppare azioni a difesa delle donne, fra cui quella relativa alle molestie sessuali e nella successiva Relazione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico sociale e al Comitato delle Regioni sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione Europea relativa al 1999, ha affermato che l'anno successivo sarebbe stato un anno di rafforzamento della politica comunitaria sull'uguaglianza di genere e che sarebbe stata emanata una nuova direttiva contenente nuove disposizioni sulle molestie sessuali sul posto di lavoro³³.

A fronte dell'inerzia degli Stati membri, l'Unione Europea ha dunque deciso di emanare nel 2000 due direttive volte a rafforzare le tutele contro le discriminazioni e ad attuare il principio di parità di trattamento – la Direttiva 2000/43/CE³⁴ e la Direttiva 2000/78/CE³⁵ – con le quali le molestie sono state inquadrare, per la prima volta, all'interno degli atti discriminatori, stabilendo che:

Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente

30 Consiglio, *Quarto programma d'azione sulle pari opportunità per le donne e gli uomini 1996-2000*, in G.U. CEE n. L335 del 30 dicembre 1995.

31 Più approfonditamente, si veda PIZZO FERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, cit., 58 ss.

32 Commissione, *Programma di azione sociale 1998-2000*, 29 aprile 1998, COM (1998), 259 def.

33 Commissione, *Relazione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico sociale e al Comitato delle Regioni sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione Europea 1999*, 8 marzo 2000, COM (2000), 123 def.

34 Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, in G.U. CE n. L180, 19 luglio 2000.

35 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, in G.U. CE n. L303, 2 dicembre 2000.

lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri³⁶.

Tuttavia, entrambe le direttive non prendono in considerazione le molestie sessuali, né danno una definizione precisa di molestie, limitandosi a considerarle come una discriminazione qualora assumano determinate caratteristiche³⁷.

Successivamente, con la Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 – sostituita poi dalla Direttiva 2006/54/CE³⁸ – oltre alla modifica della Direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, vennero delineate fondamentali affermazioni di principio, a cominciare dall'affermazione secondo cui

il principio di parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia³⁹.

La Direttiva 2002/73/CE, all'art. 2, punto 3, afferma, altresì, che

le molestie o le molestie sessuali, ai sensi della presente direttiva, sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate.

Il rifiuto di, o la sottomissione a, tali comportamenti da parte di una persona non possono essere utilizzati per prendere una decisione riguardo a detta persona.

La Direttiva, pertanto, fornisce delle definizioni specifiche di molestie e molestie sessuali. In particolare, l'art. 2, al punto 2, delinea il concetto di molestie come la

36 Così, l'art. 2, paragrafo 3, della Direttiva 2000/43/CE, cit. Simmetricamente, l'art. 2, paragrafo 3, della Direttiva 2000/78/CE afferma che: «Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri».

37 Sul punto, si veda DE SIMONE G., *Le molestie di genere e le molestie sessuali dopo la direttiva CE 2002/73*, in *Riv. it. dir. lav.*, 3, 2004, 399, il quale ha sostenuto che entrambe le suddette direttive «sono state dunque ancora timide e hanno ancora una volta seguito la strada da tempo imboccata dai vari atti comunitari non vincolanti che avevano tentato, senza apprezzabili risultati, di indurre i Legislatori nazionali ad adottare nozioni omogenee di molestie sessuali».

38 Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, in G.U. CE n. L. 204, 26 luglio 2006.

39 Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, in G.U. CE n. L269, 5 ottobre 2002.

situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo

e di molestie sessuali come la

situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Siamo dunque in presenza di due distinte tipologie di molestie: nella prima, il sesso assume il ruolo di movente della condotta, mentre nella seconda sono le modalità di realizzazione di quest'ultima ad incidere sulla sfera sessuale della vittima.

2.3. L'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

Significativo nel panorama giuridico comunitario è da considerarsi, altresì, l'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro siglato il 26 aprile 2007 dalle parti sociali, in particolare dalle associazioni nazionali dei sindacati (ETUC-CES), delle grandi imprese (BUSINESS EUROPE), delle imprese medio-piccole (UEAPME) e delle aziende pubbliche (CEEP)⁴⁰.

L'obiettivo specifico dell'accordo consiste nel sensibilizzare i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sul problema delle molestie e della violenza sul luogo di lavoro e nel fornire esempi di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni che potrebbero verificarsi all'interno del luogo di lavoro.

In particolare, l'accordo individua le molestie come

l'espressione di comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono assumere varie forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alle violenze. Le molestie avvengono quando uno o più lavoratori o dirigenti sono ripetutamente e deliberatamente maltrattati, minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro⁴¹.

Con tale accordo le parti sociali condannano ogni forma di molestia sul posto di lavoro e individuano le differenti forme in cui le molestie possono presentarsi. Queste, infatti, possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale, costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici, avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi. Tali comportamenti possano riguarda-

⁴⁰ Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, 26 aprile 2007, allegato alla Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo, 8 novembre 2007, COM (2007) 686 def.

⁴¹ Art. 3 dell'Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, cit.

re ogni categoria di lavoratore, a prescindere dalle dimensioni aziendali o dalla forma contrattuale⁴².

Inoltre, si ribadisce l'obbligo per i datori di lavoro di proteggere i propri lavoratori da queste situazioni e si stabilisce che le imprese dovranno attuare una politica di "tolleranza zero" verso tali comportamenti, individuando le procedure più idonee a gestire eventuali situazioni delicate.

L'accordo prevede, altresì, che le aziende elaborino una dichiarazione per affermare la non tollerabilità di comportamenti riferiti a molestie o violenza, stabilendo che quest'ultima possa includere una fase informale di risoluzione della questione⁴³.

Infine, l'accordo dispone che i datori di lavoro possano adottare sanzioni disciplinari nei confronti dell'autore della molestia e che la vittima dovrà essere sostenuta ed assistita nel corso del processo di reinserimento⁴⁴.

L'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro è stato recepito, nel nostro Paese, il 25 gennaio 2016 mediante un'intesa siglata da Confindustria ed i sindacati CGIL, CISL e UIL⁴⁵.

2.4. I RECENTI INTERVENTI COMUNITARI IN MATERIA DI MOLESTIE SESSUALI

Un richiamo espresso alle molestie sessuali è contenuto nella Convenzione sulla prevenzione e il contrasto alla violenza sulle donne e alla violenza domestica – meglio nota come Convenzione di Istanbul – adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011 ed entrata in vigore il 1° agosto 2014⁴⁶.

La Convenzione, siglata da 44 Stati parte del Consiglio d'Europa e dall'Unione Europea – che l'ha firmata il 13 giugno 2017 – e ratificata da 27 Stati, tra i quali l'Italia con Legge 27 giugno 2013, n. 77, è il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante volto a creare un quadro normativo completo a tutela delle donne contro qualsiasi forma di violenza.

42 Art. 1 dell'Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, cit.

43 Art. 4 dell'Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, cit.

44 Art. 4 dell'Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, cit.

45 Confindustria, CGIL, CISL, UIL, *Recepimento dell'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*, 25 gennaio 2016, in www.cisl.it. Inoltre, Confindustria Friuli Venezia Giulia e CGIL, CISL e UIL del Friuli Venezia Giulia, alla presenza della Consigliera Regionale di Parità del Friuli Venezia Giulia, hanno siglato, in data 17 dicembre 2018, un accordo regionale per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro. In questo modo le principali parti sociali del Friuli Venezia Giulia si sono allineate all'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007 e hanno dato seguito all'Accordo nazionale tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 2016. Si veda, sul punto, GANZ. B., *Accordo regionale anti molestie e violenza nei luoghi di lavoro per le aziende del Friuli Venezia Giulia*, in www.barbaraganz.blog.ilsole24ore.com, 17 dicembre 2018.

46 Per il testo integrale della Convenzione di Istanbul si veda il sito www.coe.int/conventionviolence.

In particolare, l'art. 40 della Convenzione stabilisce che:

le Parti adottano le misure legislative o di altro tipo necessarie per garantire che qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, sia sottoposto a sanzioni penali o ad altre sanzioni legali.

Più di recente, il 26 ottobre 2017, è stata approvata dal Parlamento europeo la Risoluzione sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'Unione Europea.

La Risoluzione, arrivata dopo lo scandalo di molestie che ha fatto tremare anche il Parlamento europeo, adotta una politica di "tolleranza zero", condannando fermamente qualsiasi forma di violenza sessuale o di molestia fisica o psicologica⁴⁷.

Il Parlamento europeo, in particolare, invita la Commissione a proporre una strategia a livello europeo che preveda norme vincolanti per proteggere le donne e le ragazze da violenza, molestie e abusi sessuali⁴⁸. Per combattere gli abusi servono, inoltre, campagne di sensibilizzazione, unite a misure per affrontare il fatto che, spesso, le molestie non vengono denunciate, soprattutto dalle persone più vulnerabili⁴⁹.

Il Parlamento europeo invita, infine, il Presidente e l'amministrazione del Parlamento ad esaminare con urgenza le recenti accuse di molestie e abusi sessuali, ad introdurre corsi di formazione obbligatori per tutto il personale e per i deputati sul rispetto e la dignità sul lavoro, a tenere un registro riservato dei casi segnalati, ad istituire una *task force* di esperti indipendenti a cui conferire il mandato di analizzare la situazione delle molestie sessuali e degli abusi sessuale in seno al Parlamento, nonché a migliorare le procedure e il sostegno per le vittime sia nei procedimenti interni al Parlamento che presso la polizia locale⁵⁰.

3. LE MOLESTIE SESSUALI NEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO: LE DISCRIMINAZIONI DIRETTE E INDIRETTE

L'adempimento agli obblighi di adeguamento del diritto interno al diritto comunitario ha condotto ad una riscrittura delle definizioni di discriminazione. Il recepimento delle direttive comunitarie "di seconda generazione" si è compiuto in

47 Art. 1 della Risoluzione del Parlamento europeo sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'UE, 26 ottobre 2017, in www.europarl.europa.eu.

48 Si veda l'art. 11 della Risoluzione del Parlamento europeo sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'UE, cit.

49 Art. 14 della Risoluzione del Parlamento europeo sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'UE, cit.

50 Così, l'art. 17 della Risoluzione del Parlamento europeo sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali nell'UE, cit.

due fasi distinte: con i D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215⁵¹ e 216⁵² sono state recepite le Direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE relative a discriminazioni fondate, rispettivamente, sulla razza e l'origine etnica, la prima e sulla religione, le convinzioni personali, l'handicap, l'età e l'orientamento sessuale la seconda; con il D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145⁵³ è stata, invece, recepita la Direttiva 2002/73/CE che ha novellato la Direttiva 76/207/CEE relativa alle discriminazioni di genere.

Il D.lgs. n. 145/2005, integrante le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, con particolare riferimento alla L. 9 dicembre 1977, n. 903 ed alla L. 10 aprile 1991, n. 125, è stato poi trasfuso nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ossia il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna⁵⁴.

I testi sopra richiamati distinguono le discriminazioni in due diverse categorie: le discriminazioni dirette e le discriminazioni indirette, fornendone una precisa definizione⁵⁵.

È presente una discriminazione diretta quando

Per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata un'altra in situazione analoga⁵⁶

oppure quando

per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata un'altra in situazione analoga⁵⁷.

51 D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, in G.U. 12 agosto 2003, n. 186.

52 D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, in G.U. 13 agosto 2003, n. 187.

53 D. Lgs. 9 luglio 2005, n. 145, Attuazione della direttiva 2002/73/CE per la parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, in G.U. 27 luglio 2005, n. 173.

54 D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in G.U. 31 maggio 2006, n. 125-133.

55 Per un approfondimento sul nuovo diritto antidiscriminatorio si vedano TARQUINI E., *Le discriminazioni sul lavoro e la tutela giudiziale*, Milano, 2015; GIUBBONI S.-BORELLI S., *Discriminazioni, molestie, mobbing*, in MARAZZA M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, tomo II, Padova, 2012, 1819; CORAZZA L., *Mobbing e discriminazioni*, in PEDRAZZOLI M. (diretto da), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Bologna, 2007, 81; BARBERA M., "Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità", in BARBERA M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, 2007.

56 Così, art. 2 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, cit.

57 Art. 2 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, cit.

E infine

Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga⁵⁸.

Le discriminazioni dirette comprendono, pertanto, quei trattamenti differenziati che colpiscono il singolo individuo e che sono basati su condizioni soggettive (sesso, razza, lingua, età, religione), privi, quindi, di qualsiasi altra giustificazione e, perciò, contrari al principio di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione.

Le discriminazioni indirette, invece, si hanno quando

una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone⁵⁹

oppure quando

una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone⁶⁰.

E da ultimo

Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso⁶¹.

Le discriminazioni indirette sono quelle attuate sul piano collettivo, quindi comportamenti apparentemente neutri ma che, di fatto, hanno l'effetto di svantaggiare particolari categorie di persone senza alcuna giustificazione.

Un altro testo contenente norme antidiscriminatorie è lo Statuto dei Lavoratori, il quale vieta l'esercizio arbitrario dei poteri datoriali, sancendo la nullità di ogni atto o patto volto a ledere la posizione del lavoratore per motivi sindacali o

⁵⁸ Così, art. 25 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità), cit.

⁵⁹ Art. 2 del D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, cit.

⁶⁰ Così, art. 2 del D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, cit.

⁶¹ Art. 25 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità), cit.

legati al sesso, politica, religione, razza, lingua, handicap, età, convinzioni personali e orientamento sessuale⁶².

3.1. LA DEFINIZIONE DI MOLESTIE SESSUALI NEL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

La novità più rilevante introdotta dal nuovo diritto antidiscriminatorio è data dall'equiparazione alla discriminazione delle molestie.

In relazione alla nozione di molestia, il D.Lgs. n. 145/2005, i cui contenuti sono poi rifluiti nel D.Lgs. n. 198/2006, prevede all'art. 26, comma 1, che

sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

I D.Lgs. n. 215/2003 e n. 216/2003 forniscono una definizione secondo la quale

Sono altresì considerate come discriminazioni [...] anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per [motivi di razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale], aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o [e] offensivo.

Da ultimo la L. n. 67/2006⁶³ dà conto che

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti.

Il panorama si completa con la definizione di molestia sessuale contenuta all'art. 26, comma 2, del Codice delle Pari Opportunità:

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.

Con l'entrata in vigore del Codice delle Pari Opportunità, la nozione di molestie e molestie sessuali mantiene, pertanto, una sua peculiare struttura che la distingue dalle altre forme di discriminazione, ferma restando, tuttavia, l'applicazione

62 Si veda l'art. 15, L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), così come modificato dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903 e dall'art. 4, comma 1, D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216.

63 Legge 1 marzo 2006, n. 67, Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni, in G.U. 6 marzo 2006, n. 54.

dell'intera disciplina sanzionatoria e protettiva prevista per le discriminazioni⁶⁴. La particolare specificità delle molestie e delle molestie sessuali viene in rilievo, nello specifico, nel momento in cui ci si pone l'obiettivo di spiegare se esse consistono in una discriminazione diretta o indiretta.

In tal senso, appare immediato il collegamento con la discriminazione diretta, poiché quest'ultima si caratterizza per il fatto di far derivare la violazione della norma da una condotta di per sé lesiva. Tuttavia, è stato sostenuto che

si può parlare di discriminazione solo quando la differenza di trattamento è prodotta rispetto a situazioni comparabili e giudicate simili, oppure quando a situazioni oggettivamente diverse è praticato un trattamento identico⁶⁵.

Nelle discriminazioni dirette⁶⁶ il miglior trattamento riservato ad altri soggetti costituisce uno degli elementi della fattispecie, mentre nelle molestie e nelle molestie sessuali, da un punto di vista fattuale, non viene in rilievo un trattamento penalizzante nei confronti di un lavoratore accompagnato da un trattamento di favore riservato a un lavoratore dell'altro sesso.

Le molestie sono vietate dall'ordinamento giuridico in quanto lesive della dignità dei soggetti che ne sono vittime e, per questo, a differenza di quanto avviene per le discriminazioni, non è necessario ricercare un termine di comparazione; il legislatore, infatti, ha escluso il richiamo al *tertium comparationis* – il trattamento di maggior favore riservato al lavoratore dell'altro sesso – ed ha previsto unicamente la rilevanza per la vittima dell'indesideratezza della condotta del soggetto agente.

Analogo discorso va fatto per le discriminazioni indirette⁶⁷, nelle quali vengono ricompresi tutti quei trattamenti formalmente neutri da cui derivano conseguenze diseguali e pregiudizievoli per omessa considerazione delle disparità fattuali esistenti tra gruppi sociali diversi. Tale neutralità dei trattamenti mal si concilia, tuttavia, con l'indesideratezza del comportamento molesto.

Si ritiene, quindi, che le molestie e le molestie sessuali non vadano ricondotte né alla nozione di discriminazione diretta né a quella indiretta, ma alle stesse sono equiparate solamente ai fini dell'estensione delle tutele.

Passando all'analisi delle espressioni utilizzate dal legislatore nelle nozioni di molestie sessuali viene subito in rilievo la definizione delle medesime come «comportamenti indesiderati»⁶⁸.

64 Sul punto, LAZZERONI L., "Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole e confini", in BARBERA M., *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: il quadro comunitario e nazionale*, Milano, 2007, 379-421.

65 FAVILLI C., "La nozione di discriminazione fra normativa comunitaria e leggi italiane", in DE MARZO G. (a cura di), *Il codice delle pari opportunità*, Milano, 2007, 138. Si veda, altresì, BRUNI M., "Molestie e molestie sessuali sotto l'ombrello della tutela del diritto antidiscriminatorio", in DE MARZO G.-CAPPONI M. (a cura di), *Contrastare le discriminazioni*, Firenze, 2011.

66 Si veda l'art. 25 del D.Lgs. n. 198/2006, cit.

67 Per la nozione si veda sempre l'art. 25 del D.Lgs. n. 198/2006, cit.

68 Si precisa che in dottrina è stata ritenuta opportuna la scelta del legislatore di non tipizzare i comportamenti indesiderati, così da non restringere troppo il campo di azione delle fattispecie.

In primo luogo, occorre precisare che il legislatore ha utilizzato tale espressione con l'effetto di far ritenere non necessarie indagini probatorie sulle modalità di estrinsecazione del comportamento da parte dell'offensore⁶⁹.

Quanto invece alle caratteristiche della indesideratezza, le molestie sessuali, contrariamente alle molestie *tout court*, hanno una «connotazione sessuale» e non una «connessione con il sesso». Questo significa che la qualificazione del comportamento molesto è il risultato di un'operazione di individuazione della motivazione del comportamento stesso che si fonda sulla differenza di genere tra due soggetti, oppure in quella di razza, etnia, religione, *handicap*, etc., mentre il comportamento sessualmente molesto – quindi a connotazione sessuale – è il risultato di una qualificazione che viene data, non alle ragioni del comportamento, bensì al comportamento stesso, finalizzato a ledere un diritto che trova diretto collegamento con la sessualità della vittima⁷⁰.

La predetta diversificazione fa sì che chiunque intenda agire in giudizio per denunciare un caso di molestia sessuale debba provare solo l'indesideratezza dell'atto, dato che è il comportamento stesso ad avere intrinsecamente una caratterizzazione di tipo sessuale che lo rende capace di intaccare una certa sfera del soggetto destinatario della condotta.

Pertanto, nel caso di molestie *tout court* il fattore differenziale serve ad individuare le ragioni del comportamento, mentre nel caso delle molestie sessuali serve a qualificare e connotare i comportamenti che integrano la fattispecie.

Inoltre, il legislatore diversifica la molestia sessuale dalla semplice molestia introducendo alcune altre modalità di estrinsecazione del comportamento: «comportamenti espressi in forma fisica, verbale o non verbale»⁷¹.

Tolte le descritte differenze tra le nozioni di molestia e di molestia sessuale, le definizioni fornite nei tre decreti legislativi si connotano per il fatto di riprodurre pedissequamente la stessa espressione in virtù della quale i comportamenti indesiderati devono avere, innanzitutto, «lo scopo o l'effetto di violare la dignità» di una lavoratrice o di un lavoratore nel caso di molestie di genere o sessuali,

Sulla "indesideratezza", si veda SCARPONI S., "Le molestie sessuali sul luogo di lavoro: verso nuove tecniche di tutela della dignità della lavoratrice", in CADOPPI A. (a cura di), *Commentario delle norme contro la violenza sessuale*, Padova, 1996, 466.

69 Ovviamente, riguardo alla portata della maggiore o minore indesideratezza, gravità ed offensività dell'una o dell'altra forma di molestia sessuale, il tutto non potrà che costituire oggetto di apposite indagini peritali, anche finalizzate alla successiva quantificazione del danno.

70 Per la dottrina che ha posto in evidenza questo dato differenziale, si veda, tra gli altri, IZZI D., *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro: il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli, 2005, 191.

71 LAZZERONI L., *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, cit., 390, la quale precisa che «"espressi in forma fisica" si riferisce a comportamenti che creano, tra la vittima e l'offensore, un contatto diretto più o meno incisivo o prolungato nel tempo, in ciò distinguendosi da quelli posti in essere "in forma non verbale" i quali, pur rappresentandosi come esternazioni o intrusioni fisiche, non realizzano un rapporto tattile fra vittima e offensore. Più immediato definire i comportamenti "espressi in forma verbale" ovvero mediante l'uso del linguaggio».

ovvero di una persona negli altri casi e, inoltre, di «creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo».

Il legislatore, pertanto, non si è accontentato della sola indesideratezza del comportamento, ma ha imposto, come dati di riscontro oggettivi o comunque oggettivabili, la violazione della dignità e la creazione di un ben determinato clima lavorativo.

In proposito, se da un lato tali elementi di oggettivazione del comportamento servono a correggere l'eccessiva soggettivazione dell'indesideratezza, dall'altro vanno a limitare il campo di azione della molestia e della molestia sessuale, che nei fatti possono essere riconosciute come tali se conducono alla compromissione di beni giuridici predefiniti, cioè la dignità e la vivibilità del contesto ambientale di riferimento. La violazione della dignità e la creazione di un clima intimidatorio vanno quindi ad oggettivizzare un concetto, quello di indesideratezza, che sarebbe altrimenti scevro da valutazioni oggettivistiche, anche in sede processuale⁷².

72 Sul punto si veda SELLA M., "I danni morali", in CENDON P. (a cura di), *Il diritto italiano nella giurisprudenza*, Milano, 2013, 140, il quale afferma: «Il mantenimento della forte connotazione soggettiva della definizione di molestia - caratterizzata dalla percezione in termini di indesideratezza del comportamento da parte della vittima - ha sollevato più di qualche perplessità in relazione al rischio di attribuire rilevanza giuridica a comportamenti pressoché innocui o scherzosi amplificati nel loro effetto da una particolare ipersensibilità della vittima medesima. Tuttavia, occorre a tal proposito considerare che la normativa prevede, accanto al rilievo soggettivo attribuito dalla vittima alla condotta, o che quest'ultima sia connotata da un dolo specifico, vale a dire la volontà di violare la dignità della lavoratrice o creare una determinata situazione ambientale, ovvero che tale ne sia l'effetto. Il rischio di ampliare eccessivamente la gamma delle condotte giuridicamente rilevanti, dunque, appare scongiurato proprio dall'ulteriore valutazione che deve essere operata in relazione all'elemento soggettivo che ha sorretto il comportamento dell'autore delle medesime ovvero all'effetto concreto che queste sono state in grado di produrre».

Capitolo II

Prevenzione delle molestie sessuali sul lavoro e tutela civile

SOMMARIO: 1. Il ruolo della contrattazione collettiva e dei Codici di condotta – 2. Le figure della Consigliera di Parità e del/la Consigliere/a di Fiducia a confronto - 3. Gli strumenti di tutela per le vittime di molestie sessuali sul lavoro: procedura informale e formale – 4. I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità – 5. Il risarcimento del danno e l'onere della prova – 6. La valutazione dei rischi lavorativi da molestie sessuali – 7. Le ulteriori e recenti tutele contro le molestie sessuali.

1. IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DEI CODICI DI CONDOTTA

Nella lotta alle molestie sessuali si inserisce l'azione della contrattazione collettiva, che si è mostrata, sin dagli anni novanta, più sensibile al fenomeno rispetto al nostro Legislatore. Nel corso di quegli anni, infatti, inizia a svilupparsi una certa consapevolezza attorno al tema delle pari opportunità tra uomo e donna e circa l'opportunità di adottare nella prassi contrattuale collettiva previsioni volte a contrastare il fenomeno delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

La definizione di molestie sessuali viene introdotta nella contrattazione collettiva italiana, per la prima volta, nel Contratto nazionale dei metalmeccanici nel 1990¹. Da allora la tematica delle molestie sessuali ha trovato sempre più spesso

¹ CCNL Metalmeccanici – Industria, 14 dicembre 1990, in www.olympus.uniurb.it.

cittadinanza nel panorama contrattuale italiano, anche se diversi contratti hanno finito per affrontare l'argomento nell'ambito di temi più ampi quali quelli delle norme comportamentali e dei doveri del dipendente, della difesa della dignità della persona e dei codici disciplinari per il settore pubblico. Inoltre, nei contratti collettivi di lavoro si passa da pure e semplici dichiarazioni di principio, che si limitano a stigmatizzare comportamenti offensivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, a più puntuali richiami alla normativa comunitaria, fino ad arrivare, per il settore del Pubblico impiego, all'adozione di un vero e proprio Codice di condotta contro le molestie sessuali².

Nel complesso, comunque, il ruolo svolto dalle parti sociali durante gli anni novanta non ha rivestito l'importanza che avrebbe dovuto ricoprire nella lotta alle molestie, poiché nella maggior parte dei casi si è trattato di mere dichiarazioni di principio volte a ribadire la necessità di un ambiente sicuro, ma rimaste poi prive di concreta attuazione.

Il formale riconoscimento del ruolo della contrattazione collettiva nonché delle politiche di prevenzione delle molestie si è avuto grazie all'introduzione nel Codice delle pari opportunità, da parte del D.Lgs. n. 5/2010, dell'art. 50-bis, il quale stabilisce che

I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.

L'esperienza più significativa e che ha permesso l'accelerazione nell'affrontare il problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro è stata quella della società italo-svedese Electrolux Zanussi, la quale ha dato inizio alla stagione dei Codici di condotta contrattati nati dalla collaborazione tra operatori privati, pubblici e organizzazioni sindacali.

L'Electrolux Zanussi, in tale ambito, ha segnato un punto fermo ed altamente innovativo, dal momento che è stata la prima azienda privata in Italia ad adottare un Codice contro le molestie sessuali, denominato "Codice di Condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini in azienda", entrato in vigore il 21 luglio 1997 ed allegato al Testo Unico sul Sistema di Relazioni Sindacali e di Partecipazione nel Gruppo Electrolux-Zanussi approvato dalla società e dalle organizzazioni sindacali³.

Il Codice adottato dalla Electrolux-Zanussi ha rappresentato, in quegli anni, un modello unico nel panorama contrattuale di livello aziendale e la novità prin-

² Sul punto, si veda PIZZO FERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, cit., 216 ss.

³ CAZZANIGA P., *Un codice esemplare: i comportamenti delle persone nelle imprese non vanno sottovalutati. Il caso del Codice di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nelle aziende del Gruppo Zanussi*, 10 marzo 1998, in www.online.cisl.it.

cipale era racchiusa nella dichiarazione di principio contenuta nell'art. 1, con cui le parti si impegnavano nella lotta alle molestie sessuali e si impegnavano ad adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione e alla rimozione di tali comportamenti. Nel caso si fossero verificati casi di molestie sessuali, le parti si impegnavano a fornire un'assistenza tempestiva, adeguata e imparziale a coloro che ne fossero state vittime, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e tutelando il soggetto denunciante e chiunque desiderasse rendere testimonianza da eventuali atti di ritorsione diretta o indiretta.

La tematica delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro è stata affrontata negli ultimi anni dalla contrattazione collettiva anche grazie all'entrata in vigore del Codice delle pari opportunità che ha espressamente individuato i Codici di condotta come gli strumenti più importanti per risolvere e prevenire le molestie sui luoghi di lavoro. Nei contratti collettivi più recenti si è assistito all'adozione di appositi articoli all'interno degli stessi contratti collettivi oppure all'adozione di Codici di condotta allegati ai summenzionati contratti.

Un esempio del primo approccio è il CCNL Commercio 2015-2017⁴, il quale colloca la tutela contro le molestie sessuali nella sezione seconda dedicata alla "Tutela della Salute e della Dignità della Persona" e, nello specifico, all'art. 36, il quale sancisce che

Le parti si danno atto che con la presente disciplina sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza. Le parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica delle pari opportunità nazionale.

Nella seconda tipologia rientra, invece, il "Codice di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il *mobbing*" allegato al CCNL per i dipendenti delle aziende operanti nei settori Legno, Sughero, Mobile ed Arredamento, Boschivi e Forestali sottoscritto il 4 febbraio 2015⁵.

4 CCNL Commercio 2015-2017, in www.ilcontratto.com.

5 CCNL Federlegno-Arredo, 4 febbraio 2015, in www.federlegnoarredo.it.

2. LE FIGURE DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ E DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA A CONFRONTO

Le lavoratrici o i lavoratori che ritengono di avere subito una discriminazione diretta o indiretta oppure di essere vittime di molestie sessuali o di *mobbing* legati alla loro identità di genere possono rivolgersi alle Consigliere di Parità per ricevere consulenza e assistenza gratuita.

Ci si può rivolgere alle Consigliere di Parità anche per vigilare sull'applicazione della normativa delle pari opportunità e per promuovere le politiche a favore dell'occupazione femminile⁶.

Le Consigliere di Parità – figure di prassi tendenzialmente femminili – hanno una chiara ed espressa origine legislativa nel D. Lgs. n. 198/2006 e sono presenti su tutto il territorio nazionale, essendo istituite a livello provinciale, regionale e nazionale. Sono pubblici ufficiali con un ruolo esclusivo in materia di discriminazioni che viene esercitato attraverso gli strumenti della conciliazione/mediazione tra le parti, ma anche attraverso l'azione in giudizio sia direttamente sia attraverso legali di fiducia e in modo assolutamente gratuito, grazie ai fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro per le attività istituzionali. La Consigliera di Parità ha altresì potere di ricorrere in sede amministrativa, nonché di costituzione di parte civile in sede penale⁷.

Il Consigliere di Fiducia – a dispetto del nome – non è un organo consultivo che dispensa pareri al management aziendale nel quadro di un rapporto fiduciario, ma è una parte imparziale deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di *mobbing*, e porre ad esse concreto rimedio mediante interventi di prevenzione e di risoluzione, in applicazione del Codice di condotta aziendale che configura regole sostanziali e procedurali dirette ad informare e guidare le sue azioni di assistenza⁸.

A differenza della Consigliera di Parità, la figura del Consigliere di Fiducia non ha fonte legislativa, non è un pubblico ufficiale (a meno che non sia un pubblico dipendente), gode di un più ampio spettro di azione sul piano funzionale, nel senso che interviene in ogni caso di discriminazione e/o di molestia e non solo per le diseguaglianze di genere. Il Consigliere di Fiducia, tuttavia, dispone di un più limitato raggio di azione, poiché, non avendo valenza territoriale, opera solo all'interno del ristretto ambito di una specifica Pubblica amministrazione o di una specifica azienda privata da cui ha ricevuto mandato.

Il Consigliere di Fiducia può essere indifferentemente uomo o donna e non gode di autonoma potestà di azione in giudizio a protezione della persona mole-

⁶ Per un approfondimento sulla figura della Consigliera di Parità, vedasi GUARRIELLO F., "Il ruolo delle istituzioni e della società civile," in BARBERA M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, 2007, 467 ss.

⁷ Si veda, Cass. pen., sez. VI, 16 aprile 2009, n. 16031, in *Cass. pen.*, 2011, 2, 675.

⁸ Sul punto, AMICONI C., *La figura del consigliere di fiducia nelle organizzazioni pubbliche: spunti ricostruttivi*, in *www.altalex.com*, 15 settembre 2015.

stata; tutt'al più, dopo aver espletato la prima assistenza al molestato, può esercitare una funzione di difesa nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del molestatore, purché ciò sia previsto nel Codice di condotta interno.

L'individuazione del Consigliere di Fiducia può avvenire all'interno dell'ente tra esponenti che non ricoprono cariche gestionali o di governo e a cui si riconoscono doti di indipendenza e imparzialità oppure tramite selezione pubblica o nomina presso albi o ordini tra soggetti esterni all'Amministrazione. In ogni caso il Consigliere deve essere in possesso di esperienza e professionalità adeguata e idonea al compito da svolgere e il suo mandato ha di regola durata biennale o triennale, eventualmente rinnovabile per medesima o inferiore durata⁹.

Il Consigliere di Fiducia fornisce assistenza e consulenza alla vittima e su richiesta della persona interessata assume in trattazione il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo. L'assistenza e la consulenza alla persona destinataria di attenzioni moleste deve comunque concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla complessità del caso trattato.

Nello svolgimento della sua funzione, il Consigliere di Fiducia agisce in piena autonomia, così come può avvalersi, previa autorizzazione dell'Amministrazione, della collaborazione di esperti anche non appartenenti alla stessa. L'Amministrazione deve garantire al Consigliere di Fiducia libero accesso agli atti relativi al caso trattato, deve fornirgli tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo e deve, altresì, garantire risorse umane, un luogo specifico dove svolgere la propria attività ed un equo compenso annuale di tipo forfettario.

3. GLI STRUMENTI DI TUTELA PER LE VITTIME DI MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO: PROCEDURA INFORMALE E FORMALE

Il compito principale del Consigliere di Fiducia è di istruire una procedura informale o formale al fine della cessazione della molestia. La prima è di regola un contatto con il molestatore, mentre la procedura formale può condurre al procedimento disciplinare nei confronti di questi.

In ordine al rito informale, la persona che ha subito comportamenti lesivi della dignità e integranti casi di discriminazione, molestie sessuali, molestie morali o psicologiche o *mobbing* può rivolgersi pertanto informalmente al Consigliere di Fiducia, che al fine di ottenere l'interruzione del comportamento ostile nei confronti della persona segnalante prende in carico il caso e la informa

⁹ Si veda, a riguardo, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE, *Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Trieste a tutela della dignità della persona*, in www.units.it, il cui art. 5 prevede che il/la Consigliere/a di Fiducia sia nominato/a su designazione del Comitato Unico di Garanzia mediante esperimento di una procedura di valutazione comparativa e scelto/a tra persone esterne all'Ateneo che possiedano esperienza umana e professionale. È altresì prevista la durata in carica di due anni rinnovabili per una sola volta.

sulle modalità più idonee per affrontarlo. Il Consigliere non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

Pertanto, il Consigliere di Fiducia: (i) sente l'autore dei comportamenti molesti e acquisisce eventuali testimonianze di colleghi e di altre persone eventualmente informate sui fatti; (ii) accede ai documenti amministrativi; (iii) tende in via conciliativa e di mediazione a promuovere incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore della medesima; (iv) vigila sull'effettiva cessazione del comportamento molesto¹⁰.

Qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima del comportamento ostile, il Consigliere di Fiducia può proporre al dirigente competente il trasferimento di una delle persone implicate nella vicenda.

Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e la procedura informale deve comunque definirsi in tempi ragionevolmente brevi dalla sottoscrizione del consenso e in ogni momento della procedura la parte lesa può ritirare la sua segnalazione¹¹.

Con riferimento alla procedura formale, invece, qualora la persona oggetto di comportamento pregiudizievole ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga e si protragga nel tempo, può essere azionata la procedura ufficiale e formalizzata.

Tale procedura prende avvio con la denuncia scritta al vertice dell'ente, fatto comunque salvo l'eventuale esercizio del diritto di difesa nelle competenti sedi giurisdizionali. I vertici dell'ente o loro delegati incaricano per l'istruttoria e per l'eventuale irrogazione di sanzioni i competenti uffici disciplinari, fermo restando l'obbligo di trasmettere gli atti alla competente autorità giudiziaria in caso di illecito penale¹².

10 Si veda, *ex plurimis*, INAIL, *Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali*, in www.inail.it; COMUNE DI TRIESTE, *Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Trieste e istituzione della/del Consigliera/e di Fiducia*, in www.comune.trieste.it.

11 Si veda: UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE, *Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Trieste a tutela della dignità della persona*, cit., il quale, all'art. 7, stabilisce che il termine di definizione della procedura informale è di 120 giorni dalla sottoscrizione del consenso; diversamente, INAIL, *Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali*, cit., il cui art. 10 prevede che l'intervento del/la Consigliere/a di Fiducia deve concludersi in linea di massima entro trenta giorni dalla richiesta di intervento.

12 Sul punto, COMUNE DI TRIESTE, *Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Trieste e istituzione della/del Consigliera/e di Fiducia*, cit., il quale prevede, all'art. 7, che la segnalazione scritta deve essere indirizzata direttamente al Direttore/Segretario Generale e, nel caso in cui il soggetto da segnalare sia un Amministratore, al Sindaco. Invece, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE, *Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Trieste a tutela della dignità della persona*, cit., il quale, all'art. 8, stabilisce che la segnalazione scritta deve essere indirizzata al Rettore, che provvederà a nominare una commissione di cinque membri, di cui fanno parte il Rettore o un

Qualora richiesto, il Consigliere di Fiducia può assistere la vittima di comportamenti lesivi della dignità personale nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari, fatta salva l'alternativa prerogativa riconosciuta alla vittima di farsi assistere da un rappresentante delle organizzazioni sindacali e/o da un avvocato, cui si conferisce mandato. In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, l'Amministrazione potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.

Nel caso sia dimostrata l'infondatezza della denuncia, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona ingiustamente accusata.

4. I COMITATI UNICI DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia, che ha sostituito i precedenti Comitati Pari Opportunità e i Comitati antimobbing previsti dalla contrattazione collettiva, trae origine dalle nuove disposizioni introdotte dalla legge 4 novembre 2010, n. 183¹³, meglio nota come c.d. Collegato Lavoro, la quale ha modificato alcune disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001 (T.U. sul pubblico impiego).

Con la riforma in esame, emerge chiaramente come l'attenzione del legislatore si sia focalizzata non solo sul contrasto alla discriminazione basata sul sesso, ma su qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro¹⁴. L'idea di fondo è che la lotta alla discriminazione in ambito lavorativo si possa perseguire solo garantendo un ambiente di lavoro sano, che non lasci spazio all'insorgere di situazioni di conflitto e lesione dei diritti fondamentali dei lavoratori. Tale volontà è esplicitata anche dal riformato art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001, e precisamente:

Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al

suo delegato, il Direttore Generale o un suo delegato, il Consigliere e due membri del CUG, che deciderà in merito alle azioni da intraprendere e ad eventuali segnalazioni disciplinari.

13 Legge 4 novembre 2010, n. 183, rubricata "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", in G.U. 9 novembre 2010, n. 262.

14 All'indomani dell'istituzione dei Comitati Unici di Garanzia, il Ministro per le Pari opportunità dichiarava infatti: «Da oggi la lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro si può avvalere di uno strumento più efficace e completo. I Comitati Unici di Garanzia, infatti, lavoreranno per prevenire e battere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, e, per la prima volta, all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni di carriera, la sicurezza e che viene estesa all'accesso al lavoro».

genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Ai sensi del nuovo art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, il Comitato Unico di Garanzia è stato, dunque, concepito per contribuire

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, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori.

Come sancito espressamente dall'art. 21, comma 3, della L. n. 183/2010, che ha riformulato l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Tuttavia, esso non ha funzioni repressive o di decisione su eventuali segnalazioni o denunce, né poteri di intervento su singoli casi, né di ispezione e controllo sull'operato degli uffici.

Tra le iniziative di proposta che il Comitato Unico di Garanzia può assumere vi sono senz'altro: (i) la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne; (ii) la promozione e il potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata-lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità; (iii) la diffusione di conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili situazioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento; (iv) azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'amministrazione pubblica di appartenenza; (v) la proposta di piani formativi per i lavoratori e le lavoratrici¹⁵.

Il Comitato Unico di Garanzia svolge, altresì, compiti consultivi, sotto forma di pareri, su: (i) progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza; (ii) piani di formazione del personale; (iii) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione; (iv) criteri di valutazione del personale; (v) contrattazione integrativa su temi che rientrano nelle proprie competenze.

Infine, i Comitati Unici di Garanzia svolgono verifiche su: (i) i risultati delle

¹⁵ Si precisa che l'elencazione dei compiti assegnati ai Comitati Unici di Garanzia – da non intendersi come tassativa – è contenuta nella Direttiva “Linee Guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni” del Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione e ed il Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, in www.funzionepubblica.gov.it.

azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; (ii) gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro; (iii) l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, anche relativa al genere, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

È, inoltre, espressamente prevista la diretta interazione tra il Comitato Unico di Garanzia e il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza e il Comitato potrà avvalersi delle risorse umane e strumentali che l'amministrazione metterà a disposizione. Quanto all'ente di appartenenza, si precisa che l'amministrazione dovrà fornire al Comitato Unico di Garanzia tutte le informazioni necessarie all'espletamento dei propri compiti, anche per quanto attiene lo scambio di dati e notizie utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione dei fattori potenzialmente capaci di incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da discriminazione, *mobbing* o molestie¹⁶.

5. IL RISARCIMENTO DEL DANNO E L'ONERE DELLA PROVA

Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro sono comportamenti illeciti di per sé, anche se non qualificabili come discriminazione in senso stretto, purché abbiano violato un diritto fondamentale della persona – e nel qual caso sorgerà una responsabilità extracontrattuale *ex art. 2043 c.c.* – o una norma contrattuale – e nel qual caso sorgerà una responsabilità contrattuale *ex art. 2087 c.c.* in tutti i quei casi in cui la molestia sessuale sia riconducibile direttamente o indirettamente al datore di lavoro.

La tutela in favore delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di molestie trova, infatti, il suo principale referente nella disposizione di carattere generale contenuta nell'art. 2087 c.c., la quale impone al datore di lavoro non solamente l'adozione di cautele in materia antinfortunistica ma, altresì, prevede l'obbligo per il medesimo di vietare o comunque impedire il compimento di atti che mettano direttamente in pericolo l'integrità psicofisica dei lavoratori.

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c., sicché deve ritenersi legittimo il licenziamento irrogato al dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare e senza che, in contrario, possa dedursi che il datore di lavoro è controparte di tutti i lavoratori, sia uomini che donne, e non può perciò essere chiamato ad un ruolo protettivo delle seconde nei confronti dei primi, giacché, per un verso, le molestie sessuali possono

¹⁶ Per un approfondimento, si veda PETRILLI S., *I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, in "Azienditalia - Il Personale", 2014, 12.

avere come vittima entrambi i sessi e, per altro verso, il datore di lavoro ha in ogni caso l'obbligo, a norma dell'art. 2087 cit., di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, tra i quali rientra l'eventuale licenziamento dell'autore delle molestie sessuali¹⁷.

Né la circostanza che la condotta provenga da un altro dipendente posto in posizione di supremazia gerarchica rispetto alla vittima vale ad escludere la responsabilità del datore di lavoro, su cui incombono altresì gli obblighi ex art. 2049 c.c., ove questi sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, dovendosi escludere la sufficienza di un mero e tardivo intervento pacificatore, non seguito da concrete misure di vigilanza¹⁸.

Il riconoscimento di una responsabilità contrattuale indiretta del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. pone immediatamente il problema del limite fino al quale egli possa essere chiamato a rispondere del danno che si è prodotto, ma che non ha direttamente cagionato.

La soluzione che si ritiene più ragionevole è quella di riconoscere il datore di lavoro direttamente responsabile ex art. 2087 c.c. soltanto in quei casi in cui egli sapeva – o doveva ragionevolmente sapere – e non è intervenuto per far cessare le molestie¹⁹.

La persona vittima di molestie sessuali può ottenere tutela anche in forza dell'art. 2043 c.c.²⁰. Questa norma può trovare applicazione soprattutto quando a realizzare le molestie sessuali sia stato un collega della vittima di pari grado o di grado inferiore, rispetto al quale non sarebbe esperibile un'azione sulla base dell'art. 2087 c.c. che, come detto, è applicabile esclusivamente al datore di lavoro.

Ma i due tipi di responsabilità non si differenziano solo per gli individui cui si riferiscono. Diverso è anche il periodo di prescrizione cui sono soggetti. Posto che il momento a partire dal quale si inizia a calcolare la prescrizione è, in entrambi i casi, costituito dalla cessazione dell'ultimo atto molesto, i diritti ex art. 2087 c.c. si prescrivono in un periodo di tempo di dieci anni, mentre quelli derivanti dall'art. 2043 c.c. si prescrivono nel più breve periodo di cinque anni.

17 Cass. civ., sez. lav., 18 settembre 2009, n. 20272, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, 2, II, 349.

18 Cass. civ., sez. lav., 9 settembre 2008, n. 22858, in *Giust. civ.*, 2009, 11, I, 2412.

19 Sul punto, LENSÌ C., *Molestie sessuali negli ambienti di lavoro: illiceità del fatto e risarcibilità del danno come elementi autonomi della fattispecie*, in *www.diritto.it*, aprile 2004, la quale sostiene che «rinunciare a questa soglia minima di garanzia, getterebbe sul serio l'azienda in mano al terrore psicologico, in cui, ad aggravare la situazione, avremmo anche un datore di lavoro che, pur di non essere chiamato a rispondere di omessa vigilanza ai sensi dell'art. 2087 c.c., interferirebbe pesantemente nella vita privata dei suoi dipendenti, togliendo al luogo di lavoro quella dimensione umana e relazionale che, invece, gli è propria e lasciando così aperta la questione del quale sia il male minore tra probabilità di subire molestie sessuali e certezza di ingerenze nella privacy, laddove non si arrivi addirittura alla messa in atto di intrusioni che potrebbero, a loro volta, essere avvertite come forme di molestia».

20 SELLA M., *I danni morali*, cit., 143.

Del pari, le due responsabilità si distinguono anche sul versante probatorio, richiedendo, l'art. 2087 c.c., la dimostrazione dell'inadempimento del contratto, e l'art. 2043 c.c., la prova del fatto illecito, del dolo o della colpa, oltre che un nesso di causalità tra i due. Anche in materia di molestie sessuali trovano, pertanto, applicazione le norme generali in tema di responsabilità contrattuale ed extra-contrattuale, per cui chi domanda un risarcimento *ex art. 2043 c.c.* dovrà provare la condotta che ha determinato il danno, il nesso causale, la colpa o il dolo di colui che è ritenuto responsabile; chi, invece, domanda un risarcimento *ex art. 2087 c.c.* dovrà provare la sussistenza dei comportamenti illegittimi, il danno e il nesso causale tra la condotta e l'evento lesivo, mentre graverà sul datore di lavoro, per escludere la sua responsabilità, la prova di aver adottato tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore²¹.

In termini di competenza a decidere sulla controversia, oggi si tende a riconoscere in entrambi i casi la competenza del giudice del lavoro²².

In merito al risarcimento dei danni patiti dalla vittima, le conseguenze provocate dalle molestie sessuali – come abbiamo trattato nel precedente capitolo – possono essere numerose e devastanti. Esse si traducono in danni risarcibili che possono essere di natura patrimoniale e non patrimoniale. Quanto ai primi vengono in considerazione i danni causati dalla perdita della possibilità di promozione, dal demansionamento, ovvero dalle spese mediche per la cura delle patologie derivanti dalle vessazioni e dalle molestie. Quanto ai secondi viene in rilievo il danno biologico o morale derivante, ad esempio, da disturbi del sonno, ansie, depressioni, dal calo di autostima, dall'insicurezza e dal disagio. Peculiari delle molestie sessuali sono poi quelle tipologie di sofferenze riconducibili alla categoria del danno esistenziale, come quello cagionato dalla cattiva qualità della vita lavorativa cui è costretta una persona molestata sessualmente o dalla compromissione degli assetti relazionali o dall'alterazione delle abitudini di vita²³.

La giurisprudenza di legittimità, con riferimento ad una richiesta di risarcimento dei danni biologico, morale ed esistenziale sofferti da una ex-dipendente a seguito delle molestie sessuali poste in essere dal legale rappresentante di una società, ha affermato che

la corte d'appello correttamente, accertando la lievità del danno biologico ma anche la particolare gravità ed odiosità del comportamento lesivo e quindi la sua notevole capacità di offendere i beni personali costituzionalmente protetti indicati come lesi dalla lavoratrice, ha proceduto ad una liquidazione equitativa del danno non patrimoniale

21 GIUBBONI S.-BORELLI S., *Discriminazioni, molestie, mobbing*, cit., 1899 ss.

22 Si veda, FERRARI D., *Molestie sessuali sui luoghi di lavoro*, in *www.filodiritto.com*, 23 marzo 2018, 3.

23 Quanto ai danni non patrimoniali, nonostante la Cassazione a Sezioni Unite abbia sancito nel 2008 (v. Cass. civ., sez. un., 11 novembre 2008, nr. 26972 e 26973, in *Resp. civ. e prev.*, 2009, 38) l'unificazione dei diversi profili di danno, una consolidata corrente giurisprudenziale continua ad affermare la tripartizione del danno in biologico, morale ed esistenziale. Così, *ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 30 dicembre 2011, n. 30668, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, 3, II, 587.

sulla base di criteri che alludano esplicitamente, in particolare, per ciò che riguarda il c.d. danno morale da reato, alla menzionata odiosità della condotta lesiva, indotta soprattutto dallo stato di soggezione economica della vittima e per la parte concernente il c.d. danno esistenziale, al clima di intimidazione creato nell'ambiente lavorativo dal comportamento del datore di lavoro e al peggioramento delle relazioni interne al nucleo familiare della lavoratrice in conseguenza di esso²⁴.

Infine, va ricordato che il D.Lgs. n. 145/2005, in attuazione della Direttiva 2002/73/CE, ha apportato una modifica all'art. 4, L. n. 125/1991 – il cui contenuto è stato poi trasfuso nell'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) – definendo le condotte moleste collegate al sesso delle vittime e riconducendole entro l'ambito delle discriminazioni di genere.

Tale operazione, tuttavia, non determina una sovrapposizione tra le due fattispecie, bensì un'equiparazione, dal momento che la suddetta parificazione risulta essere funzionale all'estensione alle prime della disciplina e della tutela previste per le seconde, in modo particolare, per quanto riguarda i meccanismi processuali e sanzionatori²⁵.

L'importanza dell'equiparazione delle molestie alle discriminazioni si comprende, infatti, proprio in ragione del particolare regime probatorio contenuto nel Codice delle pari opportunità. L'art. 40, infatti, pone a carico del convenuto nel giudizio, l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, allorché il ricorrente abbia fornito al giudice

«elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico [...], idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso».

Pertanto, la lavoratrice o il lavoratore che si affermino molestati assolveranno al loro onere probatorio allegando e dimostrando fatti dai quali possa presumersi l'esistenza della molestia come fatto storico, potendo avvalersi, ai fini della prova, anche di fatti estrinseci alle relazioni negoziali *inter partes*, ma relativi alle posizioni di altri lavoratori o lavoratrici e costituenti dati di carattere statistico. Del pari, l'onere gravante sul datore di lavoro si misurerà sull'inesistenza della molestia, giacché la qualificazione legale del comportamento come discriminazione gli preclude la prova di una diversa ragione lecita della condotta. Egli sarà tenuto, quindi, a fornire una ricostruzione dei fatti, alternativa rispetto a quella del lavoratore o della lavoratrice, ed avente i connotati della necessaria specificità²⁶.

24 Così, Cass. civ., sez. lav., 19 maggio 2010, n. 12318, in GUARINIELLO R., *Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro*, Milano, 2018, 9.

25 DI NOIA F., *Le molestie sessuali tra inversione e alleggerimento dell'onus probandi*, in *Lavoro nella Giur.*, 2017, 2, 133.

26 TARQUINI E., *Le discriminazioni sul lavoro e la tutela giudiziale*, cit., 40. Sul punto, si veda anche Cass. civ., sez. lav., 15 novembre 2016, n. 23286, in GUARINIELLO R., *Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro*, cit., 8, la quale, nel caso sottoposto alla sua decisione, ha ravvisato «la prova presuntiva delle molestie sessuali ai danni delle due lavoratrici sulla base di plurime deposizioni che hanno riferito di molestie in loro danno, poste in essere dal datore di lavoro

6. LA VALUTAZIONI DEI RISCHI LAVORATIVI DA MOLESTIE SESSUALI

Le molestie sessuali rientrano tra i rischi lavorativi che le nostre leggi intendono prevenire?

Per dare una risposta affermativa a tale domanda è necessario partire dall'analisi del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Innanzitutto, l'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008 afferma che «Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio».

Del pari eloquente è il concetto di “salute” previsto dall'art. 2, comma 1, lettera o), D.Lgs. n. 81/2008: «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.»

Altresì rilevante è poi l'art. 2, comma 1, lettera n), D.Lgs. n. 81/2008, il quale definisce la prevenzione come «il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno».

È significativo poi che la legge n. 205/2017 di Bilancio 2018, nell'art. 1, comma 218, richiamandosi all'art. 2087 c.c., abbia aggiunto un comma 3-ter all'art. 26 del D.Lgs. n. 198/2016, il quale stabilisce:

I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Svolte tali premesse, diventa più agevole risolvere la questione sulla prevenzione contro le molestie sessuali e, nello specifico, sulla conseguente valutazione dei rischi, quale atto obbligatorio per il datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.

Dagli artt. 17, comma 1, lettera a) e 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008 possiamo desumere che debbono essere valutati tutti i rischi e, in particolare, tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa (art. 28, comma 2, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008). Un'affermazione altamente significativa, in quanto fa in-

subito dopo l'assunzione di giovani lavoratrici», e che «tali deposizioni sono state considerate corroborate dalla prova statistica fornita dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione, costituita da un serrato *turn over* tra le giovani dipendenti assunte dal datore di lavoro, che dopo un breve periodo di lavoro si dimettevano senza apparente ragione». La Suprema Corte, pertanto, ne desume che «si tratta d'un quadro complessivo che correttamente i giudici di merito hanno ritenuto tale da imporre quell'inversione dell'onere probatorio a carico del datore di lavoro (o mera attenuazione dell'onere gravante su parte attrice) prescritta dall'art. 40, D.Lgs. n. 198/2006 in ipotesi di discriminazione di sesso».

tendere che debbono essere valutati tutti i rischi che si profilano, non necessariamente a causa dell'attività lavorativa, bensì durante l'attività lavorativa. L'art. 28 citato, inoltre, fa esplicito riferimento anche ai rischi riconducibili allo stress lavoro-correlato, nella cui orbita ben possono rientrare le eventuali conseguenze delle molestie sessuali sulla salute psicofisica del lavoratore.

Inoltre, la valutazione dei rischi deve riguardare i rischi di molestie sessuali ovunque l'attività lavorativa venga prestata e, quindi, anche all'esterno dei locali dell'azienda²⁷. Ma non solo. Il datore di lavoro è tenuto a valutare anche i rischi di molestie potenzialmente presenti, non potendo limitare la valutazione ai rischi che residuano dopo e malgrado l'attuazione delle misure di prevenzione²⁸.

Si deve, altresì, aggiungere che l'analisi dei rischi da molestie sessuali non può essere generica, così come non può essere generica l'individuazione delle relative misure di prevenzione e protezione. Come, infatti, insegna la Suprema Corte:

Il datore di lavoro ha l'obbligo di analizzare e individuare con il massimo grado di specificità, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, avuto riguardo alla casistica concretamente verificabile in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro, e, all'esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il Documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, all'interno del quale è tenuto a indicare le misure precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori²⁹.

Con un'avvertenza: che deve trattarsi di rischi ragionevolmente prevedibili, di rischi, quindi, che possano essere individuati con la diligenza richiedibile al datore di lavoro.

In forza dell'art. 28, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008, il Documento di valutazione dei rischi (DVR), oltre all'analisi dei rischi da molestie sessuali, deve contenere l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate contro tali rischi. Nella legislazione italiana, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, manca un'apposita disciplina delle misure tecniche, organizzative, procedurali, anti-molestie. Tuttavia, nel novero delle misure atipiche – non previste, quindi, da specifiche norme, ma desumibili dall'obbligo generale di cui all'art. 2087 c.c. – si colloca un apposito codice aziendale del tipo prospettato dall'Accordo quadro europeo del 2007 sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro³⁰:

²⁷ Così, GUARINIELLO R., *Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro*, cit., 19.

²⁸ Sul punto, si veda Cass. pen., 27 marzo 2017, n. 15124, in GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, X ed., Milano, 2018, 652, che afferma: «la valutazione dei rischi attiene ai rischi insiti nelle attività, non ai rischi che permangono nonostante la loro valutazione e l'adozione delle connesse misure».

²⁹ Così, Cass. pen., 12 gennaio 2018, n. 1219, in GUARINIELLO R., *Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro*, cit., 21.

³⁰ Art. 4 dell'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro, cit.

Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori è disponibile per fornire consigli e assistenza. È possibile che procedure preesistenti siano adeguate a far fronte ai problemi di molestie e violenza.

Una procedura adeguata deve ispirarsi ma non limitarsi alle seguenti considerazioni: è nell'interesse di tutte le parti agire con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata di tutti;

non vanno divulgate informazioni alle parti non implicate nel caso;

i ricorsi debbono essere esaminati e trattati senza indebiti ritardi;

tutte le parti coinvolte debbono fruire di un'audizione imparziale e di un trattamento equo;

i ricorsi debbono essere sostenuti da informazioni particolareggiate;

non vanno tollerate false accuse, che potranno esporre gli autori a misure disciplinari; può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Ove siano state constatate molestie e violenza, occorre adottare misure adeguate nei confronti del/degli autore/i. Tali misure possono andare da sanzioni disciplinari al licenziamento.

La/le vittima/e deve/devono ricevere sostegno e, se del caso, essere assistita/e nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, in consultazione con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, elaborano, riesaminano e controllano tali procedure, al fine di garantirne l'efficacia nella prevenzione dei problemi e nella loro risoluzione, ove essi sorgano.

Se del caso, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate ai casi di violenza esterna.

Fondamentali per prevenire le molestie sessuali sono, altresì, le buone prassi determinate da politiche aziendali e societarie che valorizzino un'adeguata informazione e formazione dei lavoratori e, prima ancora, dei soggetti collocati in posizione di vertice e di responsabilità. Come, infatti, rileva l'Accordo quadro europeo del 2007,

una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori possono ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro³¹.

E già il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione europea sottolinea che:

Un mezzo importante per prevenire il verificarsi di comportamenti a connotazione sessuale e per risolvere efficacemente i problemi, qualora la molestia sessuale abbia luogo, è rappresentato da una giusta formazione in materia dei dirigenti e dei quadri. L'obiettivo di tale formazione dovrebbe consistere nell'individuare i fattori che contribuiscono a rendere un ambiente di lavoro esente da siffatti comportamenti e a sensibilizzare i partecipanti alle proprie responsabilità nell'ambito della politica del datore di lavoro e di qualsiasi problema essi possano incontrare. Inoltre, a coloro che

31 Così, l'art. 4 dell'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro, cit.

svolgono un ruolo ufficiale nell'ambito delle procedure formali di denuncia delle molestie sessuali andrebbe impartita la formazione specialistica di cui sopra. È inoltre consigliabile includere nei programmi di avviamento e di formazione informazioni circa gli orientamenti della gestione in merito alle molestie sessuali e alle procedure adottate³².

Abbiamo descritto i profili di responsabilità delle persone fisiche debtrici di sicurezza anti-molestia, ma sempre di più la giurisprudenza si sta sviluppando anche su un altro fronte, cioè quello della cosiddetta responsabilità amministrativa degli enti e delle società, prevista dal D.Lgs. n. 231/2001, ed estesa dal D.Lgs. n. 81/2008 ai delitti di omicidio colposo o lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ivi comprese, pertanto, le norme di protezione contro le molestie sessuali. In particolare, l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 prevede una causa di esclusione di tale responsabilità – per i fatti commessi a interesse o vantaggio della società dalle persone fisiche che rivestono posizioni apicali – per quegli enti che abbiano adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo volto ad assicurare un sistema aziendale rispettoso di tutta una serie di adempimenti, tra i quali possono farvi rientrare anche quelli volti a garantire un buon clima nell'ambiente lavorativo³³.

7. LE ULTERIORI E RECENTI TUTELE CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018)³⁴ ha introdotto particolari tutele in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro e violenza di genere. Tale intervento si è reso maggiormente necessario allo scopo di incoraggiare la denuncia da parte di coloro che, pur avendo subito tali abusi, temono pesanti ripercussioni in ambito professionale in caso di divulgazione.

Le misure introdotte dalla legge n. 205/2017 sono rivolte, in particolar modo, alle donne vittime di violenza e, più in generale, ai lavoratori che subiscono molestie sessuali sui luoghi di lavoro, al fine di evitare azioni discriminatorie quali,

32 Art. 5 del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione, cit.

33 Per un approfondimento si veda NUNIN R., “Fonti normative, responsabilità, sanzioni: i MOG tra cornice legislativa e pratica applicativa”, in ALESSANDRINI B.-NUNIN R.-POLES A.-VENTURINI S.-ZULIANI C. (a cura di), *Modelli organizzativi e gestionali per la sicurezza sul lavoro. Analisi empirica e prospettive applicative*, Trieste, 2017, 37 ss.; PERINI S., “Modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/2001 e responsabilità degli enti”, in ALESSANDRINI B.-NUNIN R.-POLES A.-VENTURINI S.-ZULIANI C. (a cura di), *Modelli organizzativi e gestionali per la sicurezza sul lavoro. Analisi empirica e prospettive applicative*, Trieste, 2017, 53 ss.

34 Legge 27 dicembre 2017 n. 205, Legge di Bilancio 2018, in Gazzetta Ufficiale del 29 dicembre 2017, n. 302, supplemento ordinario n. 62. Per un approfondimento, si veda GRANDELLI T.-ZAMBERLAN M., *Le principali novità in tema di personale degli enti locali*, in “Azienditalia”, 2018, 2, 163.

ad esempio, demansionamenti, trasferimenti, licenziamenti e *mobbing* in caso di denuncia.

Così, l'art. 1, comma 218, della legge citata, introduce nell'art. 26, D.Lgs. n. 198/2006 un comma 3-bis, il quale prevede innanzitutto che:

La lavoratrice o il lavoratore che agisca in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.

Nel caso in cui il datore di lavoro procedesse quindi con il licenziamento – chiaramente a scopo ritorsivo e discriminatorio del lavoratore che ha presentato denuncia di molestia, il licenziamento sarà nullo, ovvero come mai posto in atto.

Analogamente, sempre per effetto del contenuto dell'art. 1, comma 218, della Legge di Bilancio 2018, saranno considerati nulli anche gli atti aventi per oggetto il mutamento delle mansioni lavorative.

Inoltre, in caso di riconoscimento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento o del demansionamento o del trasferimento, il lavoratore denunciante avrà diritto al reintegro nel posto di lavoro, nonché al risarcimento del danno ed al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti dal datore di lavoro.

Tuttavia, è altresì previsto che:

Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

Infine, ma non ultimo per importanza, l'art. 1, comma 220, della legge n. 205/2017 prevede l'attribuzione di un contributo a favore delle cooperative sociali che procedono con nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato delle donne vittime di violenza di genere, certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio. Concretamente, il contributo sarà rappresentato dallo sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute con riferimento alle nuove assunzioni operate a favore delle lavoratrici vittime di violenza di genere.

Tale previsione va ad affiancarsi e ad integrare un'altra tutela già prevista e che è rappresentata dalla possibilità di congedo lavorativo indennizzato per le donne vittime di violenza. In particolare, l'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015³⁵ ha previsto la possibilità per la lavoratrice di astenersi dal lavoro per motivi connessi alla partecipazione ad un percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

35 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014 n. 183*, in Gazzetta Ufficiale del 24 giugno 2015, n. 144, supplemento ordinario.

Capitolo III

Molestie sessuali e tutela penale

SOMMARIO: 1. La mancanza di una norma penale sulle molestie sessuali – 2. Violenza sessuale – 3. Molestia o disturbo alle persone – 4. Ingiuria e diffamazione – 5. Violenza privata – 6. Minaccia – 7. Atti persecutori – 8. Maltrattamenti contro familiari e conviventi.

1. LA MANCANZA DI UNA NORMA PENALE SULLE MOLESTIE SESSUALI

Passiamo ora all'esame dei rapporti fra le molestie sessuali sui luoghi di lavoro e la legislazione penale, al fine di delimitare i confini entro i quali la condotta molesta assuma anche la qualificazione in termini di reato.

Indispensabile premessa è rappresentata dalla constatazione che nel nostro ordinamento, a differenza di altri ordinamenti europei, la molestia sessuale non costituisce un'autonoma fattispecie penale.

Nonostante numerose proposte legislative in tal senso, formulate soprattutto nell'ambito del dibattito culturale e politico che ha preceduto l'approvazione della legge 15 febbraio 1996, n. 66 di riforma dei reati sessuali, ed aventi l'obiettivo di «evitare confusioni e questioni interpretative e soprattutto di evitare che il giudice sia indotto, in molti casi, ad assolvere piuttosto che applicare una sanzio-

ne che ritiene eccessiva rispetto alla reale entità del fatto»¹, non esiste nel nostro codice penale, né in leggi speciali, il reato di molestia sessuale.

Inoltre, il nostro diritto penale è improntato al principio di legalità espresso dall'art. 25 della Costituzione, che vieta di creare fattispecie di reato diverse da quelle espressamente previste dalla legge, nonché di ricorrere all'analogia in sede penale.

Ciò premesso, occorre allora verificare se le condotte sessualmente moleste siano penalmente lecite oppure rientrino – a seconda delle concrete modalità in cui di volta in volta si esprimono e dei beni giuridici che ledono nel caso specifico (libertà sessuale, onore, reputazione, tranquillità pubblica) – nella sfera di applicabilità e di tutela di specifiche figure di reato, che parimenti sono poste a presidio della libertà della persona. Se le norme esistenti riescono a coprire tutte le sfaccettature delle condotte illecite riconducibili alle molestie sessuali, si potrebbe dedurre la non indispensabilità di una norma *ad hoc*. Viceversa, se si dovesse riscontrare un'assoluta mancanza di norme applicabili, oppure un parziale *deficit* di tutela, si ritiene più opportuno un intervento normativo volto all'introduzione di una nuova fattispecie incriminatrice².

2. VIOLENZA SESSUALE

Una delle modifiche più evidenti apportate dalla L. n. 66/1996 sembra essere rappresentata dall'introduzione, all'art. 609-*bis* c.p., dell'unico delitto di violenza sessuale, il quale nasce sulle ceneri della contestuale abrogazione dei previgenti delitti di violenza carnale (art. 519 c.p.) ed atti di libidine violenti (art. 521 c.p.), nonché di congiunzione carnale commessa con abuso della qualità di pubblico ufficiale (art. 520 c.p.). In particolare, il reato di violenza carnale contemplava il caso della congiunzione carnale vera e propria, mentre gli atti di libidine comprendevano quelle condotte sessuali diverse dalla congiunzione carnale, in entrambi i casi commesse sulla persona della vittima, o dal colpevole fatte compiere alla vittima su se stessa, sulla persona del colpevole o di terzi.

Pertanto, a seguito della riforma del 1996, l'art. 609-*bis* c.p. così recita:

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

¹ Così il d.d.l. 9 maggio 1996, n. 41, *Norme penali e processuali contro le molestie sessuali*, d'iniziativa dei senatori Smuraglia, De Luca, Pelella e D'Alessandro Prisco, in www.senato.it, che aveva come obiettivo quello di inserire nel codice penale, all'art. 613-*bis*, una fattispecie penale *ad hoc* per le molestie sessuali: «Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, che leda la dignità e la libertà morale della persona, compresi anche gli atteggiamenti puramente verbali o scritti». Era, altresì, prevista l'ipotesi aggravata nel caso di molestia sessuale realizzata nei luoghi di lavoro da parte di un datore di lavoro o da un superiore gerarchico, mediante forme di pressione o ricatto in relazione alle condizioni di lavoro o comunque allo *status* di lavoratore o lavoratrice subordinati, nonché in occasione della proposta o offerta di costituzione di un rapporto di lavoro.

² ROMANO B., *Delitti contro la sfera sessuale della persona*, Milano, 2016, 136.

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

- 1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto;
 - 2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona.
- Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi.

Sul piano interpretativo i principali nodi da sciogliere ai fini della riconduzione di una fattispecie concreta nella fascia di punibilità dell'art. 609-bis c.p. sono la nozione di «atti sessuali» e quella di violenza, minaccia o abuso di autorità (costrizione) o di abuso di condizioni di inferiorità fisica o psichica o di sostituzione di persona (induzione).

Preliminarmente, quanto all'applicabilità della nuova disciplina ad ipotesi qualificabili anche in termini di molestia sessuale sul luogo di lavoro, va subito osservato che la riforma della figura delittuosa in esame, introducendo nella parte descrittiva dell'elemento oggettivo del reato una formula volutamente aperta, quella di «atti sessuali», idonea a ricomprendere una grandissima varietà di condotte di differente impatto lesivo sulla vittima, permette di ricondurre astrattamente nell'ambito operativo della norma repressiva un gran numero di comportamenti definibili come molesti³.

Due sono in dottrina le interpretazioni di maggior rilievo circa la soglia minima, oltre la quale non vi è atto sessuale: una prima, secondo la quale il limite inferiore dell'odierna fattispecie di «atti sessuali» sarebbe inclusivo anche di tutti i casi prima puniti ai sensi dell'art. 521 c.p. come «atti di libidine»⁴; una seconda, invece, secondo la quale l'espressione «atti sessuali» sarebbe più restrittiva di quella, abrogata, di «atti di libidine», nella quale venivano ricomprese ipotesi caratterizzate dalla mera direzione della condotta verso l'eccitazione dei sensi propri o della vittima. Secondo tale ultimo orientamento, l'espressione odierna sarebbe infatti comprensiva dei soli atti oggettivamente connotati da una stretta attinenza alla sessualità: perché l'atto sia di natura sessuale occorre il contatto fisico tra una parte qualsiasi del corpo di una persona con una zona genitale, anale od orale del *partner*⁵.

La giurisprudenza, dal canto suo, ha innanzitutto precisato che l'atto sessuale deve necessariamente coinvolgere la sfera della corporeità della vittima. In tal senso, non importa che vi sia un contatto fra il soggetto attivo o la vittima,

³ In verità, tale tecnica definitoria non ha mancato di sollevare perplessità e critiche, in relazione alla paventata mancata osservanza del principio di determinatezza del precetto penale, critiche sfociate in eccezione di illegittimità costituzionale della norma. Per tale orientamento: BERTOLINO M., *La riforma dei reati di violenza sessuale*, in *Studium iuris*, 1996, 403; MUSACCHIO V., *Il delitto di violenza sessuale (art. 609-bis c.p.)*, Padova, 1999, 26; RICCI P.- VENDITTO M.O.- BASSI S., *Violenza sessuale e risposto istituzionale. Considerazioni critiche sulla nuova normativa penale in materia*, in *Giust. pen.*, 1996, I, 373.

⁴ MUSACCHIO V., *La nuova legge sulla violenza sessuale*, in *Riv. pen.*, 1997, 3, 260.

⁵ VIZZARDI M., "Commento all'art. 609-bis c.p.", in DOLCINI E.- GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, 2015, 332.

purché il corpo di quest'ultima risulti in qualche modo interessato dalla condotta del reo: sono, pertanto, «atti sessuali», secondo la giurisprudenza, anche le condotte autoerotiche, a cui il soggetto passivo è costretto o indotto dal soggetto agente, ma non i comportamenti meramente *voyeuristici* del reo che la vittima è costretta a subire⁶.

Per altro verso, la giurisprudenza sembra aver accolto una nozione ampia di «atti sessuali», sostenendo che assumono rilevanza penale i baci sul collo e sulla guancia, il palpeggiamento dei glutei, i toccamenti fra le gambe che non attingono alle zone genitali od anali, i toccamenti del ginocchio e gli “strofinamenti”. Tali atti potranno assumere, nel caso, la caratterizzazione come fatti di minore gravità, con conseguente riduzione di pena, ovvero per l'ipotesi del reato tentato, sempre che, ovviamente, ne sussistano tutti i relativi presupposti (si pensi all'uomo che sollevi la gonna della vittima per toccarla nelle parti intime e, tuttavia, non riesca per la reazione della stessa).

Superata la questione del riconoscimento in un dato comportamento dei connotati di un «atto sessuale» ai sensi dell'art. 609-*bis* c.p., occorre valutare se l'atto predetto sia stato posto in essere in una delle forme che rendono la fattispecie penalmente perseguibile. Infatti, la norma incriminatrice prevede che l'atto sessuale sia punibile solo se commesso con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità (violenza sessuale per costrizione), ovvero con abuso delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto, o traendo la stessa in inganno per essersi il colpevole sostituito ad altra persona (violenza sessuale per induzione). Si deve, peraltro, precisare che, ai fini dell'attribuzione della rilevanza penale all'atto sessuale non voluto non è ritenuto sufficiente il mero dissenso della vittima.

Tralasciando l'ipotesi della violenza sessuale per induzione dato lo scarso rilievo della fattispecie in tema di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, passiamo all'analisi delle singole ipotesi di costrizione di cui al primo comma dell'art. 609-*bis* c.p.

Quanto alla violenza, essa consiste in qualsiasi atto che abbia coartato, anche se non annullato, la volontà della vittima. Sussisterà violenza, dunque, quando il colpevole abbia posto in essere azioni rapide e insidiose, o quando la vittima si sia concessa solo per porre fine ad una situazione angosciosa o insopportabile, ovvero quando l'autore abbia approfittato di una situazione di difficoltà o di diminuita resistenza della vittima, o ancora quando la condotta avvenga in contesti di abituale

⁶ Si veda, *ex multis*, Cass. pen., sez. III, 15 giugno 2006, n. 33464, in *Cass. pen.*, 2008, 9, 3289.

⁷ Cass. pen., sez. III, 14 dicembre 2011, n. 1397, in *DeJure*; Cass. pen., sez. III, 26 ottobre 2011, n. 45698, in *DeJure*; Cass. pen., sez. III, 9 luglio 2008, n. 38403, in *Guida dir.*, 2008, 46, 104; Cass. pen., sez. III, 26 gennaio 2006, n. 19808, in *Guida dir.*, 2006, 37, 94; Cass. pen., sez. III, 14 dicembre 2001, n. 6010, in *Riv. pen.*, 2002, 474.

affidabilità⁸. Quanto alla minaccia, invece, essa consiste in qualsiasi prospettazione di un male futuro ingiusto ai danni della potenziale vittima o di terzi⁹.

La costrizione può avvenire, infine, mediante abuso di autorità. Quest'ultima modalità della condotta, che rappresenta una delle novità della riforma del 1996, ricorrerà tanto nell'ipotesi in cui si abusi di autorità pubblica, tanto quando si tratti di autorità privata, ma in entrambi i casi elemento caratterizzante della fattispecie non potrà essere il solo abuso, occorrendo anche la costrizione richiesta dalla norma incriminatrice. Inoltre, tale ipotesi si configurerà solo al di fuori dei casi in cui la condotta sia posta in essere con violenza o minaccia¹⁰. L'abuso di autorità viene oggi spesso ravvisato nella posizione del datore di lavoro, o comunque di superiore gerarchico rispetto alla vittima. Si pensi, ad esempio, al caso del rapporto sessuale subito dal dipendente nel timore di un licenziamento o di una mancata promozione, pur in assenza di specifica minaccia.

Con specifico riferimento alle molestie sessuali, esse sono, perlopiù, considerate una forma residuale di violenza sessuale, «ipotesi di scarto della violenza sessuale», che si trovano in quel «limbo» intermedio tra i fatti semplicemente disturbatori della tranquillità della persona e quelli davvero lesivi della libertà sessuale¹¹. Anche la giurisprudenza conferma questa opinione quando differenzia la molestia sessuale dall'abuso sessuale, anche tentato, in quanto essa

prescinde da contatti fisici a sfondo sessuale e normalmente si estrinseca o con petulanti corteggiamenti non graditi o con petulanti telefonate o con espressioni volgari, nelle quali lo sfondo sessuale costituisce un motivo e non un momento della condotta¹².

Dunque, se dalle espressioni e comportamenti volgari a sfondo sessuale o dai corteggiamenti invasivi e insistenti si passa ai tocamenti fisici connotati sessualmente, la condotta assume, a seconda della natura del contatto e delle circostanze del caso concreto, la forma tentata o consumata del reato di violenza sessuale¹³. Per violenza sessuale è stato condannato il datore di lavoro che aveva fatto subire, mediante minacce e violenza consistita nell'impedirle movimenti,

8 Si vedano, tra le altre, Cass. pen., sez. III, 26 ottobre 2011, n. 45698, cit.; Cass. pen., sez. III, 20 settembre 2007, n. 42979, in *Foro it.*, 2008, 3, II, 164.

9 Si è precisato in giurisprudenza come la minaccia possa consistere anche nella prospettazione dell'esercizio di un diritto, quando essa sia strumentalizzata al conseguimento di un profitto ingiusto: così, Cass. pen., sez. III, 11 giugno 2008, n. 37251, in *DeJure*.

10 In verità, non è agevole enucleare situazioni in cui l'abuso prescinde da una minaccia, ma in via esemplificativa può ipotizzarsi il caso in cui, pur senza una minaccia esplicita, la vittima tema di poter subire un danno in caso di rifiuto delle proposte sessuali dell'autore.

11 CADOPPI A. (a cura di), *Commentario delle norme contro la violenza sessuale e contro la pedofilia*, Padova, 2006, 556.

12 Così, Cass. pen., sez. III, 19 dicembre 2005, n. 45957, in *DeJure*.

13 Cfr. Cass. pen., sez. III, 12 maggio 2010, n. 27042, in *Cass. pen.*, 2011, 4, 1446; Cass. pen., sez. III, 8 luglio 2008, n. 27762, in *Cass. pen.*, 2009, 9, 3465.

atti sessuali realizzati con lo strusciarsi addosso a una dipendente toccandole il seno e le varie parti del corpo, facendo procedere e seguire tali comportamenti da parole e discorsi dal contenuto osceno¹⁴.

Inoltre, secondo la Suprema Corte, anche un solo gesto, laddove invasivo della sfera sessuale della vittima, può essere configurato come molestia ed inquadrato tra le condotte illecite. Infatti, ad assumere rilevanza è l'incidenza della condotta sulla sfera sessuale della lavoratrice. Infatti,

«Erroneamente sono ritenute integrare solo il reato di ingiuria, anziché quello di violenza sessuale, le molestie “*avances*” poste in essere sul luogo di lavoro dall'imputato nei confronti di una collega, concretantesi in discorsi ed espressioni volgari, nello sfioramento del corpo della donna, nell'esibizione di fotografie oscene, trattandosi di comportamenti violativi non soltanto dell'onore e del decoro della vittima, ma anche della sua fisica sfera sessuale. Ciò tenuto conto che l'ipotesi di violenza sessuale, nella sua configurazione attenuata di cui all'ultimo comma dell'art. 609-bis c.p., non richiede una particolare intrusività dell'azione, né il contatto con parti intime o spiccatamente erogene della vittima, essendo sufficienti anche un tocco o uno sfregamento sul corpo della vittima o abbracci, accompagnati da evidente concupiscenza, che, per le modalità con cui siano portati, sorprendano la sfera di vigilanza e di libera determinazione della vittima medesima»¹⁵.

In conclusione, può osservarsi, in primo luogo, che, se la nozione di atti sessuali contenuta nella norma incriminatrice è idonea a ricomprendere tendenzialmente ogni tipo di approccio fisico di natura sessuale posto in essere dall'offensore, di contro non possono in essa farsi rientrare tutti quei comportamenti pur finalizzati al soddisfacimento di un desiderio sessuale, e certamente fastidiosi, ma esplicitati in forma non fisica, ad esempio verbale, gestuale, scritta. Ancora, anche nel caso in cui la condotta molesta assurga ad atto sessuale ai sensi dell'art. 609-bis c.p., ciò non è di per sé sufficiente a ritenere integrato il reato *de quo*, occorrendo che la condotta molesta sia anche violenta, o minacciosa o abusiva, tale comunque da comportare un'effettiva costrizione della parte offesa, senza che sia sufficiente ad integrare quest'ultima il mero dissenso della vittima.

Tuttavia, in materia di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, è invece frequente che il comportamento molesto si espliciti in forme ugualmente insidiose e sgradevoli, ma non violente, né minacciose, né abusive della posizione di autorità, con la conseguenza che in tali casi anche atti oggettivamente sessuali e soggettivamente non voluti rimarranno privi della tutela penale fornita dall'art. 609-bis c.p.

14 Cass. pen., sez. III, 7 ottobre 2014, n. 24895, in *Dejure*. Nel caso in questione, i giudici di legittimità ravvisarono anche i reati di cui agli artt. 586 e 590 c.p. per avere cagionato alla vittima lesioni personali colpose, in particolare una malattia diagnosticata quale depressione reattiva con elementi di disturbo post-traumatico da stress di durata superiore ai quaranta giorni.

15 Cass. pen., sez. V, 17 maggio 2006, n. 23723, in *Guida dir.*, 2006, 36, 86.

3. MOLESTIA O DISTURBO ALLE PERSONE

Fra le contravvenzioni poste a tutela dell'ordine pubblico e della tranquillità pubblica¹⁶ spicca, con riferimento alla fattispecie della molestia sessuale, vista anche la ricorrenza dell'identico richiamo terminologico, il reato previsto dall'art. 660 c.p., il quale punisce con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda sino a euro 516 «chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo».

Si tratta di un reato di evento a forma libera: l'evento, infatti, consiste nella molestia o nel disturbo che possono essere cagionate dall'agente con qualsiasi mezzo, diretto o indiretto, e anche attraverso una condotta omissiva. Con il termine «molestia» l'art. 660 c.p. sanziona ogni condotta che alteri dolosamente, fastidiosamente o in modo inopportuno lo stato psichico di una persona, sia in modo diretto sia indiretto, sia durevolmente sia momentaneamente; il «disturbo» consiste, invece, nell'alterazione delle normali condizioni in cui si svolgono determinate attività. Secondo l'orientamento tradizionale, trattandosi di reato contro l'ordine pubblico, il parametro cui rapportare il comportamento dell'agente ai fini della sua valutazione sarà quello della psicologia normale media: non avrà rilevanza una particolare cresciuta sensibilità della persona offesa, così come una particolare tolleranza da parte di questa¹⁷. Ciò che è sempre necessario è che la molestia o il disturbo raggiungano una persona determinata e non il pubblico generalmente inteso o una parte di esso.

Con riferimento ai concetti di «petulanza» e «biasimevole motivo», si ritiene siano integrati, il primo, da ogni condotta arrogante, insolente, impertinente, ovvero pressante, indiscreta; il secondo da ogni ulteriore movente riprovevole, di per sé o per la qualità della persona molestata¹⁸. Quanto al ruolo di entrambi i suddetti concetti nella struttura dell'art. 660 c.p., secondo un primo orientamento essi atterrebbero esclusivamente all'elemento soggettivo, caratterizzando la

16 Tale orientamento tradizionale suscita alcune perplessità, per superare le quali una parte della dottrina propende per un'interpretazione che emancipi l'art. 660 c.p. dal riferimento all'ordine pubblico e riconosca come bene giuridico protetto dalla norma la tranquillità personale. Sul punto, si veda, tra tutti, FLICK G.M., *Molestia o disturbo alle persone*, in *Enc. Dir.*, vol. XXVI, Milano, 1976, 709.

17 Tale impostazione tradizionale è stata criticata da parte della dottrina e della giurisprudenza, che preferisce intendere la formula "molestia o disturbo" come un'endiadi, con la quale si descrive una interferenza, momentanea o durevole, nella sfera di tranquillità del soggetto passivo che provoca disagio, fastidio o insofferenza per il proprio equilibrio fisico o psichico: così FLICK G.M., *Molestia o disturbo alle persone*, cit., 702. In giurisprudenza si veda Cass. pen., 16 dicembre 2008, n. 46231, in *DeJure*: «per accreditata lezione giurisprudenziale ricorre l'elemento oggettivo del reato di cui all'art. 660 c.p. allorché risulti provata un'insistente ed inopportuna interferenza nell'altrui sfera di libertà, produttiva di una fastidiosa intromissione nella vita privata della vittima».

18 Così, Cass. pen., 17 luglio 2008, n. 29971, in *Leggi d'Italia*; Cass. pen., 6 novembre 2007, n. 40748, in *DeJure*.

contravvenzione in termini di dolo specifico. Un secondo, preferibile orientamento, attribuisce invece a tali elementi una valenza oggettiva ed individua nella petulanza e nel biasimevole motivo il parametro della rilevanza penale della molestia e del disturbo¹⁹.

Per quel che può rilevare al fine del presente lavoro, si può evidenziare come la formulazione volutamente generica della norma *de qua* permetta di ricondurre la maggior parte delle condotte di molestia sessuale fra quelle astrattamente punibili, risultando infatti integrati la petulanza e il biasimevole motivo richiesti dalla norma incriminatrice. Si è affermato, in giurisprudenza, che il continuo ed insistente corteggiamento, chiaramente non gradito, ad una donna che si estrinsechi in ripetuti pedinamenti e in continue telefonate integra il reato di cui all'art. 660 c.p.²⁰. Come pure realizza il medesimo reato il seguire petulantemente con automobili un gruppo di ragazze, richiamare la loro attenzione con suoni volgari, rasentarle pericolosamente e costringerle a rifugiarsi in casa, suonare insistentemente il clacson sotto le loro abitazioni²¹. Ancora, si configura il delitto di molestia o disturbo alle persone commesso con il mezzo del telefono allorché si assilli la vittima con ossessivi riferimenti alle abitudini sessuali di questa²², oppure nell'ipotesi di ripetute e non gradite *avances* amorose per via telefonica²³.

Tuttavia, per la punibilità del fatto, la norma dell'art. 660 c.p. richiede che l'azione avvenga in luogo pubblico o aperto al pubblico. Per luogo pubblico deve intendersi quello, di diritto o di fatto, continuativamente accessibile a tutti o a un numero indeterminato di persone; per luogo aperto al pubblico, invece, deve intendersi ogni ambiente, anche privato, al quale un numero indeterminato di persone, ovvero un'intera categoria di persone può accedere, senza limite o nei limiti della capienza, ma solo in certi momenti o alle condizioni poste da chi esercita un diritto sul luogo²⁴.

Pertanto, la limitazione della punibilità di tale condotte ai soli casi in cui queste vengano poste in essere in luogo pubblico o aperto al pubblico impedisce di fatto che la norma in esame possa trovare generica applicazione nei casi di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, posto che in tali ipotesi le condotte moleste si verificherebbero prevalentemente in luogo privato. Tuttavia, pare non potersi escludere che la molestia sussista quando il comportamento indesiderato a sfondo sessuale, pur quando non avvenga fisicamente nel luogo di lavoro, sia riconducibile al rapporto di lavoro intercorrente tra le parti, creando nella vittima uno

19 BASILE F., "Commento all'art. 660 c.p.", in DOLCINI E.- GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, 2015, 1459.

20 Così, Cass. pen., sez. I, 28 gennaio 1992, in *Cass. pen.*, 1993, 2527.

21 Cass. pen., sez. I, 23 gennaio 1990, in *Cass. pen.*, 1991, 1231.

22 Cass. pen., sez. V, 11 dicembre 1996, in *Cass. pen.*, 1998, 115.

23 Così, Cass. pen., sez. I, 30 giugno 1992, in *Cass. pen.*, 1994, 309.

24 Sul punto, vedasi BASILE F., *Commento all'art. 660 c.p.*, cit., 1460.

stato di disagio nell'esplicazione dell'attività lavorativa: si pensi, ad esempio, a telefonate sgradite effettuate sull'utenza intestata alla collega²⁵.

4. INGIURIA E DIFFAMAZIONE

Con riferimento ad alcune delle condotte descritte nel precedente paragrafo, parte della dottrina aveva ritenuto che il ricorso al delitto di ingiuria ex art. 594 c.p. – che puniva chiunque offendesse l'onore o il decoro di una persona – fosse in grado di superare certi limiti posti dalla contravvenzione di cui all'art. 660 c.p.²⁶. Infatti, il delitto di ingiuria non soffriva della limitazione spaziale *ut supra* indicata ed era a forma libera. Inoltre, anche in tal caso, la presenza dell'offeso non era necessaria – come stabilito dal secondo comma dell'art. 594 c.p. – se si commetteva il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica o con scritti o disegni diretti alla persona offesa.

Peraltro, non tutte le condotte classificabili come molestie sessuali possono costituire un'offesa all'onore o al decoro della persona e residuerebbe comunque l'applicabilità di diverse fattispecie penali. La Suprema Corte ha, infatti, sostenuto che il rivolgere frasi allusive a sfondo sessuale ad un vice procuratore onorario di udienza non integra il reato di ingiuria, bensì il delitto di oltraggio a un magistrato in udienza ex art. 343 c.p.²⁷.

Si è sostenuto, invece, che integrerebbe il delitto di diffamazione di cui all'art. 595 c.p.²⁸ la falsa attribuzione di fotografie osé o la creazione di un sito internet, recante messaggi ed immagini dal contenuto erotico, al quale viene associato il nome ed il recapito telefonico di persona realmente esistente, al fine di arrecarle o di consentire a terzi molestie o nocumento alla reputazione²⁹.

Tuttavia, in attuazione dell'art. 2, comma 3, della L. 28 aprile 2014 n. 67, il D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7, ha abrogato, tra gli altri, il delitto di ingiuria, il quale non costituisce più un illecito penale. Ora, quindi, una condotta lesiva della dignità sociale di una persona, se è realizzata dolosamente, dà luogo ad un illecito civile, che obbliga, oltre alle restituzioni e al risarcimento del danno in base alle leggi civili, anche al pagamento di una sanzione pecuniaria civile che è devoluta alla cassa delle ammende.

25 Cass. pen., 11 giugno 1992, n. 6905, in *Giur. it.*, 1993, II, 230.

26 Si riferisce al delitto di ingiuria per la punibilità di condotte riconducibili alle molestie sessuali, tra gli altri: MOCCIA S., *Il sistema delle circostanze e le fattispecie qualificate nella riforma del diritto penale sessuale (l. 15 febbraio 1996 n. 66): un esempio paradigmatico di sciatteria legislativa*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1997, 403.

27 Cass. pen., sez. I, 2 marzo 2011, in *Cass. pen.*, 2012, 1741.

28 L'art. 595, comma 1, c.p. stabilisce che: «Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino ad euro 1.032».

29 Così, Trib. Trani, sez. Molfetta, 18 febbraio 2003, in *Cass. pen.*, 2003, 3959.

5. VIOLENZA PRIVATA

Fattispecie “regina” della tutela del diritto di autodeterminazione dell’individuo è senza dubbio il reato di violenza privata disciplinato dall’art. 610 c.p., secondo cui «chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni».

Affinché sia integrato il reato in questione, pertanto, è necessario che vengano posti in essere atti di violenza o di minaccia che abbiano l’effetto di costringere la vittima a fare, tollerare od omettere una determinata cosa. Esso, quindi, si consuma ogni volta in cui l’autore, con la violenza o la minaccia, lede il diritto del soggetto passivo di autodeterminarsi liberamente e lo costringe a tenere un determinato comportamento che non avrebbe altrimenti voluto.

Il reato – di evento e a forma vincolata – può essere commesso sia intervenendo sul processo formativo della volontà della vittima (c.d. coazione relativa), sia impedendo alla vittima di agire come in realtà vorrebbe attraverso la frapposizione di ostacoli esterni insuperabili (c.d. *vis absoluta*)³⁰.

Per la configurabilità del delitto in esame, il requisito della violenza si identifica in qualsiasi mezzo idoneo a privare coattivamente l’offeso della libertà di determinazione e di azione, ben potendo trattarsi di violenza propria, che si esplica direttamente nei confronti della vittima, o di violenza impropria, che si attua attraverso l’uso di mezzi anomali, diretti ad esercitare pressioni sulla volontà altrui, impedendone la libera determinazione costringendo a fare, tollerare od omettere qualcosa³¹.

La violenza o la minaccia devono essere rivolte ad ottenere dal soggetto passivo una determinata azione o omissione, che devono però essere determinate, altrimenti ricorrerà, nei congrui casi, il delitto di minaccia *ex art.* 612 c.p..

Qui va ricordato che, anche a proposito del delitto di violenza privata, si è ripetutamente affermato in giurisprudenza, che non è necessaria una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore e a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, onde ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa³².

Nel caso in cui le molestie sessuali assumano un taglio intimidatorio o vengano utilizzate come arma di ricatto, in via sussidiaria, laddove non vi siano tutti

30 VIGANÒ F., “Commento all’art. 610 c.p.”, in DOLCINI E.- GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, 2015, 518.

31 Cfr. Cass. pen., sez. un., 18 dicembre 2008, n. 2437, in *DeJure*. Sul punto anche VIGANÒ F., “Commento all’art. 610 c.p.”, cit., 518.

32 In particolare, la giurisprudenza ravvisa la minaccia anche in frasi equivoche od implicitamente da un mero atteggiamento dell’agente, il cui significato sia reso evidente dalle circostanze: così, Cass. pen., sez. V, 7 febbraio 2008, n. 9075, in *DeJure*.

gli elementi integranti un più grave reato che abbia come elemento costitutivo la violenza, il giudice potrebbe applicare il reato, meno grave, di violenza privata ex art. 610 c.p.³³. In effetti, poiché la violenza sessuale comprende il compimento di un atto sessuale, si potrebbe configurare il delitto di violenza privata in presenza di “altre” condotte. Senonché – come è stato ritenuto – proprio qui consiste il punto debole del ricorso alla norma sulla violenza privata in ipotesi ricollegabili ad una molestia sessuale e, cioè, nel voler punire una condotta sessualmente connotata come se non lo fosse³⁴.

6. MINACCIA

Un altro reato contro la libertà individuale che può venire in considerazione con riferimento alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro è il delitto di minaccia, posto a tutela della libertà psichica della persona rispetto ad influenze intimidatorie esterne idonee ad impedire l'autonomo formarsi della volontà.

In particolare, l'art. 612 c.p. stabilisce che

Chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno è punito, a querela della persona offesa, con la multa fino a euro 1.032.

Se la minaccia è grave, o è fatta in uno dei modi indicati nell'art. 339 c.p., la pena è della reclusione fino a un anno e si procede d'ufficio.

Trattasi, anche in tal caso, di un reato a carattere sussidiario, in quanto sussisterà tutte le volte in cui la minaccia non costituisca elemento costitutivo o circostanza aggravante di altro reato.

Per l'integrazione del reato è necessario che la minaccia – che può essere diretta o indiretta, reale o simbolica, esplicita o allusiva, verbale, scritta o gestuale – sia idonea a turbare la libertà psichica della vittima, ma, trattandosi di reato di pericolo, non è necessario che tale turbamento si sia concretamente verificato³⁵.

La minaccia ha per oggetto un danno, che può riferirsi alla lesione o alla messa in pericolo di qualsiasi bene personale o patrimoniale appartenente al soggetto passivo o ad altri allo stesso legati, e deve altresì trattarsi di un danno ingiusto, laddove per ingiustizia si intende non solo il comportamento di per sé illecito, ma anche quello lecito, se tuttavia utilizzato per finalità diverse da quelle per il quale è consentito³⁶.

33 È stata ravvisata un'ipotesi di violenza privata nella condotta di colui il quale costringa taluno a tollerare un bacio sulla guancia: Cass. pen., sez. II, 28 giugno 1957, in *Giust. pen.*, 1957, II, 769.

34 ROMANO B., *Delitti contro la sfera sessuale della persona*, cit., 143.

35 Cass. pen., sez. V, 2 dicembre 2008, n. 46528, in *DeJure*.

36 Cass. pen., sez. V, 26 gennaio 2006, n. 8251, in *Cass. pen.*, 2007, 5, 2068.

Si noti, inoltre, che il delitto di minaccia non ricorrerà quando la stessa sia posta in essere per l'ottenimento di un comportamento determinato da parte del soggetto passivo: nel qual caso la condotta sarà riconducibile quantomeno all'ipotesi di violenza privata prevista dall'art. 610 c.p.. Allo stesso modo, nel caso in cui la minaccia sia esercitata per l'ottenimento di prestazioni di natura sessuale, essa integrerà il delitto di violenza sessuale, tentata o consumata. Si badi, però, in proposito, che la minaccia ben può essere condizionata, quando non miri all'ottenimento immediato del comportamento richiesto³⁷.

Con riferimento all'applicabilità della norma in questione nel caso di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, si comprenderà dunque che lo stesso sussisterà tutte le volte in cui l'agente pronunci un'espressione intimidatoria a sfondo sessuale, senza pretendere nell'immediatezza un determinato comportamento: così, in via esemplificativa, costituirà insieme molestia sessuale e delitto di minaccia la condotta di chi, nell'ambiente lavorativo, rivolga alla vittima frasi del tipo «ti licenzio se non hai un rapporto sessuale con me».

7. ATTI PERSECUTORI

Il D.L. 23 febbraio 2009, n. 11, recante «misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori», convertito, con modificazioni, in L. 23 aprile 2009, n. 38, ha introdotto nel codice penale l'art. 612-bis e, con esso, il delitto di atti persecutori, comunemente chiamato *stalking*.

Pone in essere questo reato chi, salvo che il fatto costituisca più grave reato,

con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

Tale reato si sostanzia in condotte reiterate che – pur senza arrivare ad integrare i reati di lesioni o maltrattamenti o altri reati più gravi di quello previsto dall'art. 612-bis c.p. – ingenerano nella vittima uno stato di continua paura o il fondato timore di dover subire un male più grave oppure la costringano a mutare il proprio stile di vita e le proprie abitudini per sfuggire alle continue ed insistenti attenzioni dello *stalker*.

Il bene giuridico tutelato dalla norma è la tranquillità individuale e – con riferimento all'ipotesi relativa al costringimento della vittima a cambiare abitudini di vita – la libertà di autodeterminazione³⁸.

37 Sul punto, si veda VIGANÒ F., “Commento all'art. 612 c.p.”, in DOLCINI E.- GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, 2015, 543.

38 VALSECCHI A., “Commento all'art. 612-bis c.p.”, in DOLCINI E.- GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, 2015, 551.

Per quanto attiene all'elemento oggettivo, esso consiste nella reiterazione delle condotte di minaccia e molestia. Per minaccia si intende la prospettazione di un male ingiusto il cui verificarsi o meno dipende dalla volontà dell'agente. La nozione di molestia si identifica, invece, in un particolare effetto che la condotta dell'agente ha prodotto nella psiche della vittima, sicché essa è considerata come il risultato (il turbamento della tranquillità della persona) di un comportamento qualsiasi (ad esempio: telefonate notturne, mute o anonime, un corteggiamento non gradito e volgare, un pedinamento pressante, ecc.)³⁹.

Per espressa previsione dell'art. 612-bis c.p., la reiterazione della condotta di minaccia o molestia è un requisito essenziale della fattispecie, che fa dello *stalking* un reato abituale. Sul punto si è posto un delicato problema interpretativo consistente nello stabilire quando la condotta possa dirsi reiterata. L'orientamento più recente della giurisprudenza della Suprema Corte ha ritenuto che per aversi reiterazione è sufficiente che l'agente ripeta la condotta anche una sola volta⁴⁰.

Le condotte di minaccia o molestie reiterate devono, altresì, essere poste in essere in modo da – alternativamente – cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura⁴¹, ovvero ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da una relazione affettiva, ovvero, ancora, costringere la vittima ad alterare le proprie abitudini di vita.

Va, inoltre, sottolineato che il delitto di atti persecutori è stato modificato dal D.L. 1 luglio 2013, n. 78, convertito con emendamenti dalla L. 9 agosto 2013, n. 94, che si è limitato ad aumentare la pena prevista dal primo comma dell'art. 612-bis c.p., elevandola da quattro a cinque anni di reclusione; mentre ulteriori e più rilevanti modifiche si devono al D.L. 14 agosto 2013, n. 93, convertito dalla L. 15 ottobre 2013, n. 119, il quale, oltre a modificare le circostanze aggravanti, è intervenuto anche sul regime di procedibilità, oltre ad aver inciso sull'ammonimento del questore.

Va, altresì, segnalato che, ai sensi dell'art. 8, D.L. n. 11/2009, fino a quando non è proposta querela, la persona offesa può avanzare richiesta al questore di ammonimento nei confronti dell'autore della condotta. Il questore, assunte se necessarie informazioni dagli organi investigativi e sentite le persone informate dei fatti, ove ritenga fondata l'istanza, ammonisce oralmente il soggetto nei cui

39 Cass. pen., 9 marzo 2009, in *DeJure*.

40 Così, Cass. pen., sez. V, 2 marzo 2010, n. 25527, in *Cass. pen.*, 2011, 3, 978. Recentemente, anche la Corte Costituzionale, rigettando una questione di legittimità costituzionale della norma in esame per violazione del principio di indeterminatezza, ha riconosciuto la sufficienza, ai fini dell'integrazione della fattispecie, della commissione di almeno due condotte di minacce o molestia: Corte Cost., 11 giugno 2014, n. 172, in *Foro it.*, 2014, 9, I, 2283.

41 Secondo i primi commentatori della norma, tale evento avrebbe dovuto essere inteso come vero e proprio stato patologico, accertabile nel processo penale per mezzo di consulenze tecniche: così, BRICCHETTI R.– PISTORELLI L., *Entra nel codice la molestia reiterata*, in *Guida dir.*, 2009, 10, 58. Viceversa, la Cassazione è orientata nel senso di considerare integrato tale evento anche in assenza della prova della causazione di una patologia nella vittima: sul punto, Cass. pen., sez. V, 9 maggio 2012, n. 24135, in *Cass. pen.*, 2013, 1, 152.

confronti è stato richiesto il provvedimento, invitandolo a tenere una condotta conforme alla legge e redigendo processo verbale, copia del quale è rilasciata al richiedente l'ammonimento e al soggetto ammonito. Il questore adotta, altresì, i provvedimenti necessari in materia di armi e munizioni. Inoltre, come conseguenza ulteriore dell'intervenuto ammonimento, la procedibilità per il delitto di atti persecutori diventa d'ufficio e la pena è aumentata se il fatto è commesso da un soggetto già ammonito.

Infine, occorre ricordare che, per effetto dell'art. 1, D.L. n. 11/2009, è stato introdotto nell'art. 576 c.p. un nuovo comma, il quale prevede la pena dell'ergastolo nel caso di omicidio commesso dall'autore del delitto di cui all'art. 612-bis c.p. nei confronti della stessa persona offesa.

Dunque, per quel che può rilevare al fine del presente elaborato, ove le molestie sessuali siano di tale gravità da consistere in condotte reiterate, minacciose o moleste, tali da cagionare alla vittima un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona legata alla vittima da una relazione affettiva, ovvero da costringere la stessa ad alterare le proprie abitudini di vita, potrà applicarsi il delitto di *stalking* di cui all'art. 612-bis c.p.⁴².

8. MALTRATTAMENTI CONTRO FAMILIARI E CONVIVENTI

L'art. 572 c.p. così descrive il reato di maltrattamenti contro familiari e conviventi:

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, maltratta una persona della famiglia o comunque convivente, o una persona sottoposta alla sua autorità o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito con la reclusione da due a sei anni.

La L. 1 ottobre 2012, n. 172, di ratifica della Convenzione del Consiglio d'Europa del 2007 per la protezione dei minori contro lo sfruttamento e l'abuso sessuale (Convenzione di Lanzarote), ha apportato alcune significative modifiche al testo dell'art. 572 c.p.. Il legislatore, oltre ad aver aumentato la pena prevista per tale delitto ed aver introdotto un'aggravante per il fatto commesso in danno di persona minore di quattordici anni, ha ampliato il contesto all'interno del quale il delitto può essere commesso, prevedendo un'esplicita tutela, oltre che della persona della famiglia, anche della persona comunque convivente.

Successivamente, peraltro, il D.L. 14 agosto 2013, n. 93 ha esteso l'operatività di tale aggravante all'ipotesi in cui il fatto, oltre che commesso in danno di minore, fosse commesso anche in presenza di minore degli anni diciotto. Tuttavia, la

⁴² Ad esempio, configura il delitto *de quo* la trasmissione, da parte dell'indagato tramite *facebook* di un filmato che ritraeva un rapporto sessuale tra lui e una donna, tale da provocare nella vittima un grave stato di ansia e di vergogna che la costringeva addirittura a dimettersi dal lavoro sino ad allora svolto. Cfr. Cass. pen., sez. VI, 16 luglio 2010, in *Cass. pen.*, 2011, 967.

legge di conversione del 15 ottobre 2013, n. 119, ha abrogato tale ipotesi e ha disposto che l'aggravante del fatto commesso in presenza o in danno di un minore degli anni diciotto fosse inserita – insieme a quella del fatto commesso in danno di persona in stato di gravidanza – fra le circostanze aggravanti comuni ex art. 61, comma 11-*quinquies*, c.p..

L'art. 572 c.p., collocato dal legislatore del 1930 in un autonomo titolo «Dei delitti contro la famiglia», in particolare nel Capo IV «Dei delitti contro l'assistenza familiare», ha fatto ritenere che il bene giuridico tutelato dalla norma fosse da individuare nella famiglia. Tuttavia, l'art. 572 c.p. non si rivolge solo alle persone legate da un vincolo familiare (sia esso giuridico o di fatto), ma anche a persone legate da altri rapporti (lavoro, istruzione, cura ecc.) e conviventi. Da ciò deriva che l'oggetto della tutela non può essere solo la famiglia, bensì la dottrina e la giurisprudenza dominanti ritengono che il bene giuridico tutelato sia l'integrità psicofisica del soggetto passivo⁴³.

Il legislatore individua l'azione tipica attraverso il termine «maltrattare», il quale richiede una pluralità di atti per la perfezione del delitto. Secondo l'opinione più diffusa, la pluralità degli atti va ricondotta al carattere abituale della condotta⁴⁴, la quale può comprendere sia atti che costituiscono di per sé reato, sia atti di per sé privi di rilevanza giuridica⁴⁵. Unico requisito della condotta è individuabile nella corretta idoneità offensiva rispetto al bene giuridico tutelato. Questo significa che la fattispecie si perfeziona con il compimento di una pluralità di atti – costituenti o meno autonomi reati – legati tra loro dal vincolo dell'abitudine, cioè dalla continuità e ripetitività nel tempo⁴⁶.

Nel contesto lavorativo, la fattispecie di maltrattamenti è stata invocata per reprimere condotte di *mobbing*. Fino a non molto tempo fa all'orientamento che

43 In dottrina, si veda, tra gli altri, PISAPIA G., *Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli*, in *Noviss. Dig. It.*, X, 1993, 73; in giurisprudenza, Cass. pen., sez. VI, 18 febbraio 2010, n. 20494, in *Foro it.*, 2010, 9, II, 441; Cass. pen., sez. III, 16 maggio 2007, n. 22850, in *Cass. pen.*, 2008, 9, 3315. Tuttavia, un più recente orientamento dottrinale ritiene che non l'integrità psicofisica, bensì la personalità dell'individuo sia il bene giuridico tutelato dalla norma in esame: la condotta del maltrattare, infatti, per la sua durata e ripetitività, andrebbe a ledere l'intera personalità, mentre il singolo atto (percosso, ingiuria, minaccia, ecc.) andrebbe a ledere l'integrità psicofisica. Di questa opinione, FOLLA N., *Maltrattamenti contro familiari e conviventi*, in PITTARO P. (a cura di), *Reato e danno. Fattispecie criminose e ipotesi risarcitorie*, Milano, 2014, 252; PAVICH G., *Luci ed ombre nel "nuovo volto" del delitto di maltrattamenti*, in www.penalecontemporaneo.it, 9 novembre 2012. In giurisprudenza, sul punto, si veda Cass. pen., sez. VI, 18 marzo 2008, n. 27048, in *Cass. pen.*, 2009, 7-8, 2912.

44 Così, PISAPIA G., *Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli*, cit., 75; COPPI F., *Maltrattamenti in famiglia*, Perugia, 1979, 273.

45 Cass. pen., sez. VI, 8 ottobre 2013, n. 44700, in *Guida dir.*, 2013, 47, 80; Cass. pen., sez. VI, 18 febbraio 2010, n. 20494, cit. In dottrina, tra gli altri, PISAPIA G., *Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli*, cit., 76; COPPI F., *Maltrattamenti in famiglia*, cit., 264.

46 Cass. pen., sez. VI, 18 marzo 2014, n. 31121, in *Foro it.*, 2014, 12, II, 664; Cass. pen., sez. VI, 27 maggio 2003, n. 37019, in *Cass. pen.*, 2005, 3, 862.

afferitava la configurabilità di questo reato⁴⁷, si contrapponeva un orientamento di segno opposto⁴⁸. Questo orientamento restrittivo trovava conferma in quelle sentenze che richiedevano il carattere della para-familiarità ai fini della sussumibilità del *mobbing* ai maltrattamenti ed escludevano, dunque, a priori tali possibilità nel contesto di grandi imprese⁴⁹.

Non appare, invece, condivisibile a chi scrive l'interpretazione più restrittiva, poiché il bene giuridico tutelato dalla norma in esame può essere offeso da condotte degradanti ed angherie, soprattutto quando queste siano ripetute nel tempo all'interno del contesto lavorativo, così fondamentale per il sano sviluppo della personalità di una persona⁵⁰.

In giurisprudenza appare delineabile un orientamento complessivamente volto a ritenere inquadrabile le molestie sessuali all'interno della fattispecie giuridica di cui all'art. 572 c.p.⁵¹. In tal senso, ad esempio, è stato configurato come reato di maltrattamenti contro familiari e conviventi il rifiuto da parte del datore di lavoro di regolarizzare il rapporto di lavoro con la dipendente e la minaccia di corrisponderle una retribuzione inferiore a quella risultante dalla busta paga, se la stessa non avesse aderito alle sue reiterate *avances* sessuali. Nello specifico, la Suprema Corte ha affermato:

L'art. 572 del vigente codice ha ampliato la categoria delle persone che possono essere vittima di maltrattamenti, aggiungendo nella previsione normativa ogni persona sottoposta all'autorità dell'agente, ovvero al medesimo affidata per ragioni d'istruzione, educazione, ecc. Sussiste il rapporto di autorità ogni qualvolta una persona dipenda da altra mediante un vincolo di soggezione particolare (ricovero, carcerazione, rapporto di lavoro subordinato, ecc.). Invero non v'è dubbio che all'imprenditore o a chi lo rappresenti spetti l'autorità sui propri dipendenti riconosciuta da precise norme di legge (art. 2086, 2106 e 2134 c.c.). Il rapporto intersoggettivo che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal potere direttivo e

47 Così, Cass. pen., sez. V, 29 agosto 2007, n. 33624, in *Resp. civ. e prev.*, 2008, 132.

48 Così, Cass. pen., sez. VI, 29 agosto 2007, n. 26594, in *Foto it.*, 2009, 10, II, 533.

49 Cass. pen., sez. VI, 22 ottobre 2014, n. 53416, in *www.penalecontemporaneo.it*, 28 gennaio 2015, con nota di ZOLI L., *Sulla rilevanza penale del mobbing: i maltrattamenti sono configurabili anche all'interno di imprese medio-grandi*; Cass. pen., sez. VI, 16 aprile 2013, n. 19760, in *www.penalecontemporaneo.it*, 22 settembre 2013, con nota di FERRI F.-MIGLIO M., *La rilevanza penale del mobbing nelle imprese di grandi dimensioni*. Contra, PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia*, in *www.penalecontemporaneo.it*, 3 ottobre 2012, 14, il quale afferma: «Più che considerare da un punto di vista formale l'organizzazione aziendale nel suo complesso, pare dunque opportuno indagare i rapporti tra chi esercita l'autorità e chi all'autorità è sottoposto: se il primo maltratta il secondo, in altre parole, lo mobbizza, allora tale condotta potrà integrare il delitto di maltrattamenti».

50 Di tale opinione, MIEDICO M., *Commento all'art. 572 c.p.*, in DOLCINI E.-GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, 2015, 2762.

51 Vedasi, FOLLA N., *Le molestie sessuali sul luogo di lavoro tra prevenzione e repressione*, in ROMITO P., FOLLA N., MELATO M. (a cura di), *La violenza sulle donne e sui minori. Una guida per chi lavora sul campo*, Roma, 2017, 278.

disciplinare che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, pone quest'ultimo nella condizione, specificamente prevista dalla norma penale testé richiamata di «persona sottoposta alla sua autorità», il che, sussistendo gli altri elementi previsti dalla legge, permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di maltrattamenti in danno del lavoratore dipendente. La fattispecie in esame a differenza del maltrattamento in famiglia non richiede la convivenza ma la semplice sussistenza di un rapporto continuativo. In definitiva, gli atti vessatori, che possono essere costituiti anche da molestie o abusi sessuali, nell'ambiente di lavoro, oltre al cosiddetto fenomeno del *mobbing*, risarcibile in sede civile, nei casi più gravi, possono configurare anche il delitto di maltrattamenti⁵².

Tuttavia, secondo una parte della giurisprudenza, la possibilità di ricondurre alla previsione dell'art. 572 c.p. condotte poste in essere all'interno dell'ambiente di lavoro, anziché di quello familiare, incontra il limite rappresentato dalla tipologia dell'ambiente stesso:

Non è possibile assimilare il fenomeno del *mobbing* ai maltrattamenti in famiglia di cui all'art. 572 c.p., al fine di riconoscere la responsabilità penale in capo al datore di lavoro a fronte di continui e sistematici comportamenti ostili, umilianti e lesivi della dignità personale del lavoratore, qualora tali situazioni si presentino all'interno di grandi strutture aziendali. L'analogia non può trovare applicazione in quanto l'articolata organizzazione aziendale non implica una stretta ed intensa relazione diretta tra datore e dipendente tale da determinare una comunanza di vita assimilabile a quella che caratterizza il consorzio familiare⁵³.

52 Così, Cass. pen., sez. III, 5 giugno 2008, n. 27469, in *Guida dir.*, 2008, 39, 102.

53 Cass. pen., sez. VI, 6 febbraio 2009, n. 26594, in *Guida dir.*, 2009, 38, 51.

Capitolo IV

Prospettive di comparazione

SOMMARIO: 1. Le molestie sessuali nel diritto francese – 2. Gli ordinamenti di *Common law*: la disciplina delle molestie nel Regno Unito – 2.1. ...(segue) e negli Stati Uniti d’America – 3. La recente introduzione del delitto di molestie sessuali in Germania – 4. La disciplina delle molestie sessuali in Svizzera – 5. Il reato di molestie sessuali in Spagna.

1. LE MOLESTIE SESSUALI NEL DIRITTO FRANCESE

L’introduzione della fattispecie di molestie sessuali (“*Du harcèlement sexuel*”) nell’ordinamento francese avviene con l’entrata in vigore del nuovo codice penale nel 1994 e si deve all’iniziativa legislativa esercitata da alcune parlamentari, per la maggior parte donne, le quali volevano introdurre un reato che contrastasse efficacemente le condotte moleste ed abusive sessualmente connotate dei superiori gerarchici (principalmente uomini) sui loro dipendenti (quasi sempre di sesso femminile)¹.

¹ MACRÌ F., *Verso un nuovo diritto penale sessuale. Diritto vivente, diritto comparato e prospettive di riforma della disciplina dei reati sessuali in Italia*, Firenze, 2010, 85.

La versione originaria dell'art. 222-33 *Code pénal*, infatti, era un reato proprio consistente nel fatto di «molestare qualcuno utilizzando ordini, minacce o coazioni, allo scopo di ottenere favori di natura sessuale, da parte di una persona che abusi dell'autorità conferitale dalle sue funzioni».

La configurazione previgente, tuttavia, malgrado fosse tale da consentire l'intervento penale unicamente in casi di sopraffazioni sessuali realmente contrassegnate da rilevanti fattori coartanti e, quindi, di indiscussa gravità, mal si conciliava con la collocazione sistematica dell'*harcèlement sexuel* nella sezione del codice intitolata "Delle aggressioni sessuali" tra le previsioni incriminatrici generali in materia sessuale, stante la sua circoscrizione ad abusi sessuali in ambito lavorativo.

La legge n. 2002-73 del 17 gennaio 2002, conosciuta come la *Loi de modernisation sociale*, ha operato perciò una radicale riscrittura della disposizione dell'art. 222-33 *Code pénal*, eliminando ogni riferimento ai rapporti tra agente e vittima e a modalità vincolate necessarie ai fini della sussistenza della molestia. Ciò che la fattispecie incriminatrice nel suo testo attualmente vigente richiede è unicamente il fatto di molestare un'altra persona con la finalità di ottenere favori di natura sessuale.

Tale nuova formulazione è stata giustificata adducendo la necessità di rendere coerente la disciplina dell'*harcèlement sexuel* con quella dell'*harcèlement moral* (molestie morali), eliminando quindi il limite rappresentato dalla necessaria qualifica di superiore gerarchico che avrebbe dovuto ricoprire il soggetto attivo del reato. Tuttavia, eliminando tale limite, si è andati ad eliminare anche ogni riferimento alle modalità della condotta².

Il reato di molestie morali è stato, infatti, introdotto nel *Code pénal* francese proprio nel 2002 con la *Loi de modernisation sociale*. Nell'ordinamento francese la disciplina delle molestie morali corre su un doppio binario, essendo sanzionata sia in ambito civile, nel codice del lavoro ("*Code du Travail*"), sia con un apposito reato previsto dall'art. 222-33-2 *Code pénal*. Nonostante le definizioni di molestia morale adottate in entrambi i codici siano praticamente identiche, dovendo intendersi per *harcèlement moral* «ogni comportamento ripetuto di violenza morale che ha per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibile di offendere i diritti e la dignità del lavoratore, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale», vi è una

² Sul punto, MACRÌ F., *Verso un nuovo diritto penale sessuale. Diritto vivente, diritto comparato e prospettive di riforma della disciplina dei reati sessuali in Italia*, cit., 86, il quale sostiene che «si è così verificato che una fattispecie nata col precipuo scopo di contrastare adeguatamente ipotesi particolarmente gravi di discriminazione sessuale sul lavoro si è trasformata in un 'mostro giuridico' capace di inghiottire nelle sue ampie fauci penalistiche anche garbate manifestazioni di interesse sentimentale verso altre persone, posto che non è richiesto alcun requisito "delimitante" quale la reiterazione delle condotte moleste o l'evento della verifica di contatti sessuali sgraditi».

notevole differenza sia nella sanzione³ che nell'ambito di applicazione delle due norme. La norma giuslavorista ha, infatti, una portata più ristretta, trovando applicazione solo nei confronti di quei soggetti che ricoprono la qualifica di lavoratore subordinato, escludendo quindi dalla sua applicazione le forme di mobbing verticale ascendente, cioè quelle vessazioni perpetrate dal lavoratore subordinato ai danni del suo superiore gerarchico; viceversa, la fattispecie penale non presenta questo limite ed è perciò applicabile a tutte le tipologie di mobbing⁴.

Tornando alla nuova formulazione del reato di molestie sessuali, essendo la fattispecie penale estremamente vaga, è stata oggetto di una questione pregiudiziale di costituzionalità sollevata dalla Corte di Cassazione su istanza del difensore di un deputato condannato in secondo grado per aver commesso pesanti *avances* ai danni di tre donne. La questione, rimessa al *Conseil Constitutionnel*, sosteneva l'incostituzionalità del reato di molestie sessuali in quanto norma contraria al principio di legalità e ai principi di chiarezza e precisione della legge penale. Con sentenza emessa il 4 maggio 2012 il *Conseil Constitutionnel* ha dichiarato incostituzionale l'art. 222-33 *Code pénal*, in quanto rende punibile il reato di molestie sessuali senza che siano sufficientemente definiti gli elementi costitutivi della fattispecie⁵.

Il *Conseil Constitutionnel*, nel dichiarare incostituzionale la norma, non ha però sancito il ritorno alla precedente definizione di *harcèlement sexuel*, statuendo di contro l'efficacia immediata della decisione, con la conseguenza che fino all'adozione da parte del legislatore di una nuova legge, le persone soggette a processi in corso non potranno essere condannate per tale reato.

Il Parlamento, spinto anche dalle pressioni e dal malcontento delle associazioni in difesa dei diritti delle donne, ha iniziato subito i lavori preparatori, che si sono conclusi con l'emanazione della legge n. 2012-954 del 6 agosto 2012⁶, che ha introdotto nel *Code pénal* una nuova formulazione del reato di *harcèlement sexuel*.

Secondo la nuova formulazione, costituisce molestia sessuale «il fatto di imporre a una persona, in modo ripetuto, parole o comportamenti a connotazione sessuale che, per il loro carattere umiliante o degradante, danneggino la sua dignità o creino una situazione intimidatoria, ostile o offensiva».

È assimilato poi alla molestia sessuale «il fatto, anche se non ripetuto, di utilizzare qualsiasi forma di pressione grave con lo scopo reale o apparente di ottenere un atto di natura sessuale, a vantaggio dell'autore dei fatti o di un terzo».

3 L'art. 152-1-1 *Code du Travail* prevede che la condotta di molestie morali sia punita alternativamente con un anno di reclusione o con 3.750 euro di multa, mentre l'art. 222-33-2 *Code Pénal* prevede l'applicazione congiunta della reclusione di un anno e della multa di 15.000 euro.

4 Per un approfondimento si veda NADALET S., *La legislazione francese sull'Harcèlement moral*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 29, 2006, 313.

5 VIGANÒ F., *Il Conseil Constitutionnel francese dichiara illegittimo per imprecisione il delitto di molestie sessuali*, in www.penalecontemporaneo.it, 14 maggio 2012.

6 Legge n. 2012-954 del 6 agosto 2012 relativa alle molestie sessuali, in www.legifrance.gouv.fr.

La pena prevista per questo reato consiste nella reclusione fino a due anni e nella multa di 30.000 euro. Il reato è, inoltre, aggravato se il fatto è commesso con abuso di autorità o ai danni di minore di anni quindici o di una persona di particolare vulnerabilità dovuta all'età, a una malattia, a una deficienza psichica o fisica o alla precarietà della sua situazione economica o sociale.

2. GLI ORDINAMENTI DI COMMON LAW: LA DISCIPLINA DELLE MOLESTIE NEL REGNO UNITO

Nel Regno Unito le molestie sono previste e disciplinate in diversi atti normativi.

Di fondamentale importanza è il *Protection from harassment act* del 1997⁷, che all'art. 1 proibisce la realizzazione di condotte moleste, del cui carattere molesto l'autore fosse a conoscenza o avrebbe dovuto esserlo. Si ritiene che vi sia presunzione di conoscenza qualora l'azione sia ritenuta molesta da una persona ragionevole in possesso della stessa quantità di informazioni dell'autore della molestia. Per poter parlare di condotta molesta è necessario che questa venga reiterata per almeno due volte e che possano esservi incluse anche condotte verbali e azioni che causano stress o preoccupazione alla vittima. Tale comportamento è sanzionabile con la reclusione fino a sei mesi o con la multa. Inoltre, il giudice può emettere un ordine di protezione a tutela della vittima, intimando all'agente l'immediata cessazione delle condotte moleste. Sono, altresì, previsti rimedi anche di tipo civilistico, consistenti nel risarcimento dei danni patrimoniali e morali⁸.

Il *Dignity at work bill*, emanato nel 2001 dalla *House of Lords*, sancisce che ogni lavoratore ha diritto alla dignità sul lavoro e che deve essere introdotta un'apposita clausola a tutela della dignità dei lavoratori all'interno di tutti i contratti di lavoro. Inoltre, vieta le molestie, il mobbing e ogni altra condotta che possa causare stress o preoccupazione, inclusi comportamenti offensivi o intimidatori, ripetute critiche immotivate, punizioni imposte senza motivazione ragionevole ed ingiustificato cambio di mansioni. Il lavoratore che subisce tali condotte può ricorrere al Tribunale per chiedere il risarcimento dei danni causatigli dal datore di lavoro, che saranno valutati tenendo conto anche della gravità e della frequenza dei comportamenti molesti. Nel caso in cui la molestia non sia stata posta in essere direttamente dal datore di lavoro, bensì da un altro dipendente, il datore di lavoro potrà essere esentato da responsabilità nel caso in cui riesca a dimostrare di aver posto in essere tutte le misure preventive necessarie⁹.

Un ulteriore documento di notevole rilevanza è la guida *Preventing workplace harassment and violence*, redatta nel 2007 con il supporto della Commissione europea. La guida stabilisce che si ha molestia quando un soggetto viene ripetuta-

⁷ Protection from harassment act 1997, in www.legislation.gov.uk.

⁸ Per un approfondimento, RAMBALDI F., *Il mobbing nei sistemi di common law*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 29, 2006, 305.

⁹ Dignity at work bill, 3 dicembre 2001, in www.publications.parliament.uk.

mente e deliberatamente abusato, minacciato, umiliato in situazioni relative al lavoro, mentre di ha violenza quando uno o più lavoratori vengono aggrediti in circostanze legate al lavoro. Sia la molestia che la violenza possono avere carattere fisico, psichico o sessuale e possono essere realizzate sia tra colleghi che tra lavoratore subordinato e superiore gerarchico¹⁰.

2.1. ... (SEGUE) E NEGLI STATI UNITI D'AMERICA

Gli Stati Uniti sono stati i precursori della disciplina delle molestie e delle molestie sessuali. I due principali documenti normativi in materia sono: da un lato, il *Civil rights act*, emanato nel 1964 e successivamente emendato nel 1991, il cui titolo VII proibisce la realizzazione da parte del datore di lavoro di condotte lesive ai danni dei dipendenti; dall'altro, le *Guidelines on sexual harassment*, pubblicate nel 1980 dall'EEOC, cioè la Commissione per le Pari Opportunità Lavorative.

In particolare, il titolo VII del *Civil rights act*¹¹, oltre a statuire l'illegittimità delle molestie sessuali, protegge i lavoratori dalle discriminazioni basate su razza, colore della pelle, religione, sesso o nazionalità; le *Guidelines on sexual harassment*¹², invece, integrano il precedente documento, specificando la definizione di molestie sessuali e i rimedi che possono essere applicati.

Le *Guidelines on sexual harassment* individuano due tipologie di molestie: le cosiddette *quid pro quo harassment* e *hostile environment harassment*. Le prime sono una sorta di abuso di potere e si realizzano quando il datore di lavoro trae vantaggio dalla sua autorità per richiedere favori sessuali a un dipendente, minacciando di adottare provvedimenti negativi in ambito lavorativo nel caso in cui questi si rifiuti di accondiscendervi. In tal caso, al datore di lavoro è applicato un regime di responsabilità oggettiva. Le seconde, invece, sono caratterizzate da condotte indesiderate che interferiscono con il lavoro della vittima e che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile ed offensivo. Le condotte che possono integrare questa fattispecie non sono solo quelle a carattere fisico e sessuale, ma anche quelle verbali, volte a sminuire le capacità lavorative della vittima, creando un clima pesante e volgare. Il datore di lavoro è responsabile se era al corrente della molestia e non ha fatto nulla per porvi rimedio, a meno che non dimostri di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenire o contenere gli effetti delle molestie¹³.

Infine, per quanto riguarda i possibili rimedi, il *Civil rights act* prevede che la vittima di molestie possa essere tutelata attraverso varie tipologie di risarcimento: *back pay*, che consiste nella restituzione del salario che il lavoratore avrebbe

10 Preventing workplace harassment and violence, 2007, in www.workplaceharassment.org.uk.

11 Si veda, *Civil rights act*, 1964, in www.eeoc.gov.

12 EEOC, *Guidelines on sexual harassment*, 1980, in www.eeoc.gov.

13 Sul punto, RAMBALDI F., *Il mobbing nei sistemi di common law*, cit., 299.

guadagnato nel periodo intercorrente tra la mancata promozione, il licenziamento o le dimissioni forzate ed il giudizio; *compensatory damages*, ovvero il risarcimento per i danni subiti dal lavoratore, siano essi patrimoniali o non patrimoniali; *punitive damages*, risarcimento ordinato dalla Corte allo scopo di punire il datore di lavoro per aver attuato un comportamento illecito.

3. LA RECENTE INTRODUZIONE DEL DELITTO DI MOLESTIE SESSUALI IN GERMANIA

Il legislatore tedesco ha recentemente proceduto ad una incisiva riforma della legislazione penale sessuale: il 10 novembre 2016, infatti, è entrata in vigore un'innovativa disciplina dei «Delitti contro la libertà sessuale» di cui ai §§ 174 ss. del codice penale tedesco (*Strafgesetzbuch – StGB*)¹⁴.

La norma di maggiore impatto mediatico e giuridico è il § 177/1 StGB, che sancisce – per la prima volta in un ordinamento di *Civil law* – la punibilità degli atti sessuali «meramente dissensuali», cioè commessi «contro la volontà riconoscibile» della vittima, senza necessità di determinate modalità di costrizione (violenza, minaccia grave, ecc.). Ulteriore profilo caratterizzante la menzionata riforma legislativa è stata l'introduzione di una nuova fattispecie criminosa di «Molestie sessuali» (§ 184i StGB, *Sexuelle Belästigung*), affiancata da una controverta disposizione (§ 184j StGB) mirata ad estendere la punibilità di coloro che partecipano a gruppi che inducano taluno alla commissione di un reato sessuale.

Le motivazioni principali che hanno spinto il legislatore tedesco ad approvare, in tempi molto celeri, una così importante modifica della normativa penale a tutela della libertà sessuale vanno ricercate nelle proteste levatesi ad opera di ampi settori della popolazione e, *in primis*, dai movimenti femministi, a seguito dell'ondata di violenze e molestie scatenatesi durante la notte di Capodanno 2016 principalmente nelle città di Colonia ed Amburgo. In tale notte, oltre 1.000 donne furono vittime di aggressioni sessuali perpetrate da circa 2.000 aggressori, per lo più agenti in gruppo, quasi tutti cittadini extracomunitari: tuttavia, a luglio 2016, solo 120 uomini risultavano indagati e solo 4 condannati, peraltro con pene molto lievi¹⁵.

Sotto il profilo della normativa penale, tali episodi evidenziarono come l'allora vigente legislazione impedisse un'adeguata risposta penale, posto che non era contemplata l'incriminazione delle aggressioni sessuali commesse mediante

14 Il codice penale tedesco, nel testo attualmente vigente, è consultabile sul sito www.gesetze-im-internet.de.

15 Vedasi il rapporto della Polizia federale di luglio 2016, di cui ampi stralci possono trovarsi – in lingua italiana – nell'articolo *Colonia, violenze di Capodanno. Metà aggressori arrivati nel 2015*, pubblicato dal Corriere della Sera in data 11 luglio 2016. Stando al rapporto, a Capodanno furono commessi in tutto 642 reati puramente sessuali, per i quali sono stati indagati 47 sospettati; in 239 casi le molestie furono accompagnate da furti e borseggi, con 73 relativi indagati. Tali gravissimi episodi, peraltro, avvennero, oltre che a Colonia e ad Amburgo, anche a Stoccarda, Düsseldorf ed altre città.

sorpresa, in assenza di violenza o minaccia, mentre nella notte di violenza *de quo* gran parte delle aggressioni avvenne con tali modalità.

Pertanto, l'obiettivo dei movimenti tedeschi pro riforma era quello di ottenere una nuova legislazione penale sessuale che garantisse una tutela piena alla libertà sessuale, attribuendo rilevanza solo al consenso del destinatario dell'approccio sessuale, pur in assenza di una caratterizzazione violenta o minacciosa della condotta.

L'intervento legislativo di riforma in esame ha introdotto, altresì, due nuovi delitti di molestie sessuali (§§ 184i/1 e 184i/2 StGB). In particolare, il § 184i/1 StGB dispone la pena della reclusione fino a 2 anni, in alternativa alla multa, per chiunque molesti un'altra persona toccandola fisicamente in maniera sessualmente connotata¹⁶. Il § 184i/1 StGB prevede, inoltre, una clausola di sussidiarietà, in virtù della quale i reati in esame si applicano solo ove non possa trovare applicazione i più gravi delitti sessuali disciplinati dai §§ 177 ss. Il § 184i/2 StGB, poi, contempla una fattispecie aggravata di molestie sessuali, prevedendo la pena detentiva da 3 mesi a 5 anni nei casi di particolare gravità, menzionando tra di essi unicamente la commissione del fatto da parte di una pluralità di persone.

Tuttavia, la disciplina in esame ha omesso l'incriminazione delle molestie sessuali non caratterizzate dal coinvolgimento della corporeità sessuale della persona offesa e non ha nemmeno tenuto conto del diffuso fenomeno delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro¹⁷.

La disposizione più discutibile è senz'altro quella prevista dal nuovo § 184j StGB, dedicato alle molestie ed agli abusi sessuali commessi dal membro di un gruppo. La suddetta norma prevede con una pena detentiva fino a due anni chiunque contribuisca alla commissione di un reato sessuale partecipando ad un gruppo di persone il quale spinga un'altra persona alla commissione di un reato sessuale, a patto che tali condotte non integrino già di per sé un diverso reato più gravemente punito.

La finalità della suddetta norma è quella di garantire una più adeguata repressione delle aggressioni sessuali di gruppo verificatesi in contesti affollati come quelli di Capodanno di Colonia e Amburgo, situazioni in cui è solitamente molto arduo accertare le concrete condotte poste in essere da ciascun membro del gruppo.

Sotto il profilo tecnico, tuttavia, la soluzione normativa adottata lascia quantomeno perplessi: con tale figura criminosa il legislatore tedesco ha sancito la rilevanza penale della mera partecipazione indiretta ad un gruppo in seno al quale poi uno o più membri vengano spinti a commettere molestie o abusi sessuali, po-

¹⁶ La condotta tipica è stata definita con una formula poco determinata, come peraltro è tipico di quasi tutti gli ordinamenti che prevedono reati analoghi, vista l'eterogeneità dei comportamenti sessualmente molesti: cfr., ad esempio, l'ipotesi di "*Harcèlement sexuel*" ex art. 222-33 del codice penale francese o la norma di cui al britannico "*Protection from Harassment Act*" del 1997.

¹⁷ MACRÌ F., *La riforma dei reati sessuali in Germania. Centralità del dissenso e "tolleranza zero" verso le molestie sessuali tra diritto penale simbolico e potenziamento effettivo della tutela della sfera sessuale*, 24 novembre 2016, in www.penalecontemporaneo.it, 29.

sto che la partecipazione diretta è già contemplata dalla disciplina sul concorso di persone nel reato. È stato, dunque, ritenuto che una tale disposizione rappresenti una strumentalizzazione simbolica del diritto penale, atteso che configura una responsabilità penale per un fatto commesso da altri senza richiedere un legame con la commissione del reato diverso dalla mera partecipazione ad un gruppo¹⁸.

4. LA DISCIPLINA DELLE MOLESTIE SESSUALI IN SVIZZERA

Anche in Svizzera il datore di lavoro è tenuto a proteggere i lavoratori dalle discriminazioni sul posto di lavoro e a tutelare la loro dignità. Tale dovere discende da diverse disposizioni legislative del Codice delle obbligazioni e della Legge federale sul lavoro del 13 marzo 1964:

Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi¹⁹;

e ancora,

A tutela della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori²⁰.

Inoltre, la Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi vieta la discriminazione dei lavoratori a causa del sesso e, in particolare, la discriminazione attraverso abusi sessuali. Definisce, altresì, la molestia sessuale non solo come lesiva della dignità umana, ma anche come un comportamento discriminatorio. Infatti, essa stabilisce che

Per comportamento discriminante si intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoratore per ottenere favori di tipo sessuale²¹.

18 Si veda MACRÌ F., *La riforma dei reati sessuali in Germania. Centralità del dissenso e "tolleranza zero" verso le molestie sessuali tra diritto penale simbolico e potenziamento effettivo della tutela della sfera sessuale*, cit., 31, la quale pone seri dubbi sulla costituzionalità della norma in esame in relazione al principio di personalità della responsabilità penale.

19 Art. 328, capoverso 1, del Codice delle obbligazioni, in www.admin.ch.

20 Così, art. 6, capoverso 1, della Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964, in www.admin.ch.

21 Art. 4 della Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995, in www.admin.ch.

La protezione dalle molestie sessuali rientra nell'obbligo di diligenza che il datore di lavoro deve assolvere nei confronti dei propri dipendenti. Essa comporta, da un lato, misure di prevenzione e, dall'altro, l'intervento qualora si verifichi un caso di molestie sessuali. Infatti, nel caso di discriminazione mediante molestie sessuali il Tribunale del Lavoro o, per i rapporti di lavoro di diritto pubblico, la competente autorità amministrativa può parimenti condannare il datore di lavoro ad assegnare al lavoratore un'indennità, a meno che lo stesso provi di aver adottato tutte le precauzioni richieste dall'esperienza e adeguate alle circostanze, che ragionevolmente si potevano pretendere da lui per evitare simili comportamenti o porvi fine. L'indennità è stabilita considerando tutte le circostanze, in base al salario medio svizzero²².

Il datore di lavoro può essere chiamato ad assumersi le proprie responsabilità anche quando a molestare sono dipendenti temporanei, fornitori o clienti.

Ogni indizio di molestia sessuale deve essere preso sul serio. In caso di sospetto o reclamo, la direzione o la persona da essa incaricata deve procedere con rapidità, discrezione ed equità a tutti gli accertamenti del caso. In taluni casi il conflitto può essere risolto per via amichevole in un colloquio tra le persone coinvolte. Se per chiarire un caso concreto si rende necessaria un'indagine, la persona molestata deve presentare reclamo. Con tale atto dà il suo consenso all'apertura di una procedura formale. Il datore di lavoro può affidare l'indagine a una persona qualificata all'interno dell'impresa, ma soprattutto nelle piccole aziende è spesso più semplice per tutte le parti coinvolte ricorrere a servizi specializzati esterni.

Se con la procedura interna non si perviene a una soluzione ci si può rivolgere all'ufficio cantonale di conciliazione, che cercherà di mediare un'intesa tra le parti. In caso di mancato accordo, per far valere i propri diritti la parte che ha promosso l'azione legale deve adire il tribunale entro tre mesi. In alcuni Cantoni la procedura di conciliazione è obbligatoria per poter intentare una causa dinanzi a un tribunale²³.

La Legge sulla parità dei sessi prevede anche delle disposizioni riguardanti la protezione dal licenziamento. Tale protezione vale per tutta la durata di una procedura interna all'azienda o di una procedura esterna in corso presso l'ufficio di conciliazione o in tribunale. Essa cessa sei mesi dopo la conclusione della procedura. Una procedura può essere avviata anche quando la vittima di molestie non lavora più in seno all'azienda nella quale si sono verificati i fatti²⁴.

22 Si veda l'art. 5, capoverso 3, della Legge federale sulla parità dei sessi, in www.admin.ch.

23 UFFICIO FEDERALE SVIZZERO PER L'UGUAGLIANZA FRA DONNA E UOMO, *Interventi in caso di molestie sessuali*, in www.ebg.admin.ch.

24 In particolare, l'art. 10 della Legge sulla parità dei sessi prevede che: «1. La disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro è impugnabile se, senza motivo giustificato, è data in seguito a un reclamo sollevato all'interno dell'azienda per presunta discriminazione o in seguito all'introduzione di una procedura di conciliazione o giudiziaria. 2. La protezione dal licenziamento vale finché dura la procedura di reclamo in seno all'azienda, la procedura di conciliazione o la procedura giudiziaria, nonché nei sei mesi successivi. 3. La disdetta deve essere impugnata in tribunale prima della scadenza del termine di disdetta. Il tribunale può

Infine, il codice penale svizzero prevede che:

Chiunque, sfruttandone lo stato di bisogno o profittando di rapporti di lavoro o comunque di dipendenza, determina una persona a compiere o a subire un atto sessuale, è punito con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria²⁵.

Inoltre, l'art. 198 del codice penale svizzero, rubricato «Contravvenzioni contro l'integrità sessuale», punisce chi commette molestie sessuali, stabilendo che:

chiunque causa scandalo compiendo un atto sessuale in presenza di una persona che non se lo aspettava [e] chiunque, mediante vie di fatto, o, impudentermente, mediante parole, molesta sessualmente una persona, è punito, a querela di parte, con la multa.

5. IL REATO DI MOLESTIE SESSUALI IN SPAGNA

Le molestie sessuali sono previste come reato anche nell'ordinamento spagnolo: il reato di *acoso sexual* è stato collocato dal legislatore spagnolo del 1995 nell'art. 184 del *Código penal* spagnolo, in seguito modificato con la *Ley Orgánica* n. 11 del 30 aprile 1999.

Secondo l'opinione di una parte della dottrina spagnola, il bene giuridico attiene alla tutela anticipata della libertà sessuale in senso stretto, intesa quale libertà decisionale del soggetto passivo in tale ambito, mentre, un diverso orientamento dottrinale ha affermato che, dopo le modifiche legislative intervenute nel 1999, l'interesse protetto coincide con la tutela dell'integrità morale, poiché gli elementi costitutivi del reato richiedono la produzione di uno stato di obiettiva e grave intimidazione, ostile ed umiliante²⁶.

Mentre il testo originario dell'art. 184 prevedeva solo il c.d. *acoso vertical*, la citata riforma del 1999 ha introdotto anche lo *acoso horizontal y ambiental* e previsto un aggravamento di pena quando la vittima è una persona particolarmente vulnerabile²⁷.

Pertanto, il nuovo reato di molestie sessuali non punisce soltanto chi sollecita favori di natura sessuale per sé o per altri approfittando di una situazione

ordinare la riassunzione provvisoria del lavoratore per la durata della procedura qualora le condizioni per annullare la disdetta siano verosimilmente adempiute. 4. Durante la procedura, il lavoratore può rinunciare alla continuazione del rapporto di lavoro e far valere in sua vece l'indennità giusta l'articolo 336a del Codice delle obbligazioni. 5. Il presente articolo si applica per analogia alle disdette pronunciate a causa di un'azione intentata da un'organizzazione secondo l'articolo 7».

25 Così, l'art. 193, capoverso 1, del Codice penale svizzero, in www.admin.ch.

26 Per un approfondimento, si veda DI MAIO A., *La criminalizzazione delle molestie assillanti nel nuovo codice penale spagnolo, tra l'esigenza di tutela della vittima ed il rispetto dei principi penali*, in www.lalegislazionepenale.eu, 29 luglio 2016, 17.

27 Sul punto, ROMANO B., *Delitti contro la sfera sessuale della persona* cit., 323.

di superiorità gerarchica nel campo del lavoro o dell'insegnamento, con la prospettiva di cagionare alla vittima un danno nell'ambito dei riferiti rapporti (art. 184, comma 2), ma colpisce anche colui che si limita a sollecitare favori di natura sessuale nell'ambito di un rapporto lavorativo o scolastico o avente ad oggetto una prestazione di servizi e con tale suo comportamento determina per la vittima una situazione gravemente intimidatoria, ostile o umiliante (art. 184, comma 1).

Il delitto di *acoso sexual* presuppone, quindi, l'esistenza di un rapporto in ambito lavorativo e scolastico, od avente ad oggetto una prestazione di servizi tra il soggetto attivo che effettua la corrispondente richiesta di favori di natura sessuale ed il destinatario della medesima, con la conseguente esclusione di quegli episodi criminosi verificatisi in una relazione di coppia o di convivenza, tra condomini, amici o conoscenti. Inoltre, la richiesta illecita di favori di natura sessuale deve essere non soltanto seria ed inequivoca, ma anche esplicita nell'ipotesi in cui venga espressa verbalmente, per mezzo di scritti o segni, e deve presupporre la sussistenza di uno scambio di relazioni sessuali tra l'autore del fatto e la vittima del reato. Infine, con riferimento all'elemento soggettivo, il delitto di molestie sessuali implica che il soggetto agente commetta il fatto tipico con la coscienza e volontà di soddisfare la propria libidine e di realizzare oscenità nei confronti del soggetto passivo²⁸.

CONCLUSIONI

Le molestie sessuali e, nello specifico, le molestie sessuali sui luoghi di lavoro rappresentano un fenomeno grave e di dimensioni allarmanti, soprattutto in riferimento al mondo femminile.

Il panorama normativo delle molestie sessuali, in generale e nei luoghi di lavoro in particolare, presenta una fisionomia ancora disorganica e frastagliata e non sempre corrispondente alle aspettative di tutela delle persone offese. Se gli sforzi della giurisprudenza, la contrattazione collettiva e alcune fonti legislative, anche di ispirazione europea, hanno in parte contribuito, in modo apprezzabile, a colmare certi vuoti legislativi, tuttavia la fotografia della realtà attuale palesa ancora oggettive difficoltà a individuare strumenti chiari e incisivi per contrastare il fenomeno, e le controversie interpretative sul piano della prassi giurisprudenziale ne sono una conferma.

Per quanto riguarda la tutela penale contro le molestie sessuali, come si è visto nei capitoli precedenti, l'attuale panorama offerto dalle norme penali vicariamente riconducibili alle molestie sessuali non è del tutto rassicurante.

28 DI MAIO A., *La criminalizzazione delle molestie assillanti nel nuovo codice penale spagnolo, tra l'esigenza di tutela della vittima ed il rispetto dei principi penali*, cit., 18.

Infatti, si sono qua e là manifestati parziali vuoti di tutela ed una certa sproporzione di risposta sanzionatoria rispetto a comportamenti nella sostanza in gran parte unitariamente leggibili.

Inoltre, pare essere chiaro che le condotte di molestia sessuale sono altro dalla violenza sessuale e, nelle loro sfaccettature, sembrano semmai cogliere il profilo dell'altrui sentimento di riservatezza e discrezione sessuale, più che quello della libera disponibilità del proprio corpo.

Alla luce di quanto sin qui osservato, sembra dunque opportuna l'introduzione all'interno del nostro ordinamento di un reato di molestie sessuali.

Tale incriminazione risponderebbe anche efficacemente alle numerose sollecitazioni provenienti dall'Unione Europea, la quale più volte ha auspicato un intervento concreto per circoscrivere e reprimere le molestie sessuali.

Non è un caso, del resto, che in alcune recenti ricodificazioni europee sia stato specificamente previsto il reato di molestie sessuali. Ci riferiamo, a titolo esemplificativo, all'introduzione del reato di molestie sessuali (*harcèlement sexuel*) nell'art. 222-33 del nuovo *Code pénal* francese del 1993, ovvero nell'art. 184 del *Código penal* spagnolo del 1995, come modificato dalla *Ley Orgánica* del 1999, che prevede il reato di *acoso sexual*.

Quanto alla possibile formulazione del nuovo reato di molestia sessuale, in primo luogo, sembrerebbe accettabile che qualsiasi contatto fisico dolosamente procurato e non consentito dalla vittima costituisca, se non integra i requisiti della violenza sessuale *ex art. 609-bis c.p.*, almeno molestia sessuale.

In secondo luogo, potrebbe ragionevolmente richiedersi che tutte le condotte non consistenti in contatti fisici possano integrare la molestia sessuale solo se ripetute ed insistite. In tal modo, potrebbe escludersi, con sufficiente certezza, che possa integrare il reato di molestie sessuali un semplice complimento, un approccio isolato, un corteggiamento non insistito ed invasivo: in altri termini, tutte quelle condotte, magari sessualmente connotate, che però non vadano oltre i confini della mera proposta di instaurazione di un rapporto interpersonale.

Affrontare il problema delle molestie sessuali nei luoghi di studio e lavoro è assolutamente necessario non solo in termini di tutela, ma anche – e soprattutto – in termini di prevenzione. E non solo per questioni di giustizia nei confronti delle vittime, ma anche per gli ingenti costi che le organizzazioni di lavoro devono sopportare a causa degli episodi di molestie: la minore produttività non solo della vittima, ma anche dei colleghi che si trovano a dover lavorare o studiare in ambienti inquinati, i danni di immagine quando il problema diventa di dominio pubblico e i risarcimenti nei confronti delle persone offese.

Adottare, pertanto, politiche per prevenire le molestie sessuali o intervenire tempestivamente nel momento in cui emerge una situazione critica può essere ritenuta una strategia *win-win* per tutti gli attori dell'organizzazione.

A parere di chi scrive, gli enti, le Università e le società possono fare moltissimo per prevenire le molestie sessuali al loro interno. Per poter implementare una politica efficace di tolleranza zero nei confronti delle molestie sessuali le

summenzionate organizzazioni dovrebbero, innanzitutto, partire dai vertici, i quali hanno il compito di trasmettere a ogni dirigente e capo intermedio i principi e i valori etici cui si ispira la società e, nello specifico, che il rispetto delle politiche di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali è importante tanto quanto il raggiungimento degli obiettivi di *business*.

Inoltre, di fondamentale importanza è l'implementazione di un sistema di denuncia delle molestie sessuali: chi subisce una molestia deve poter sapere a chi può rivolgersi per segnalarla, quali informazioni fornire, cosa succede dopo la segnalazione. Soprattutto, deve sapere che riceverà ascolto e comprensione e che può effettuare la segnalazione nella più totale sicurezza, senza timore di subire alcun tipo di ritorsione. Ogni organizzazione, pertanto, dovrebbe prevedere un sistema per consentire le segnalazioni di molestie sessuali, che sia facilmente accessibile, sicuro e appropriato per l'organizzazione stessa e i suoi membri.

In conclusione, lo scandalo Weinstein e tutto ciò che ne è seguito hanno contribuito ad un importante cambiamento nel modo in cui consideriamo il tema delle molestie sessuali. Ora non rimane che continuare a tradurre questa nuova consapevolezza in azioni concrete che possano ridurre in maniera significativa l'incidenza di questo fenomeno e migliorare la qualità della vita all'interno e all'esterno delle organizzazioni lavorative. Avere una conoscenza del fenomeno, di quali sono i fattori che lo scatenano e quelli che lo facilitano, è il primo passo per programmare e realizzare azioni efficaci di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali e degli altri abusi di poteri nei luoghi di lavoro e di studio.

BIBLIOGRAFIA

AMICONI C., *La figura del consigliere di fiducia nelle organizzazioni pubbliche: spunti ricostruttivi*, 15 settembre 2015, <<https://www.altalex.com/documents/news/2015/09/03/il-consigliere-di-fiducia-nelle-organizzazioni-pubbliche>>; sito consultato il 20/06/2019.

BARBERA M., “Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità”, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007.

BASILE F., “Commento all’art. 660 c.p.”, in DOLCINI E.- GATTA G.L., *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, Wolters Kluwer, 2015, 1454.

BERTOLINO M., *La riforma dei reati di violenza sessuale*, in *Studium iuris*, 1996, 401.

BRANCADORO M.D. – MANASSERO C., *La tutela giurisdizionale degli interessi diffusi nei processi per molestie sessuali ed il ruolo della consigliera regionale di parità contro le discriminazioni di genere*, in *Giur. merito*, 2010, 2, 292.

BRICCHETTI R.– PISTORELLI L., *Entra nel codice la molestia reiterata*, in *Guida dir.*, 2009, 10, 58.

BRUNI M., “Molestie e molestie sessuali sotto l’ombrello della tutela del diritto antidiscriminatorio”, in DE MARZO G.-CAPPONI M. (a cura di), *Contrastare le discriminazioni*, Firenze, Consiglio Regionale della Toscana, 2011.

CADOPPI A. (a cura di), *Commentario delle norme contro la violenza sessuale e contro la pedofilia*, Padova, Cedam, 2006.

CAZZANIGA P., *Un codice esemplare: i comportamenti delle persone nelle imprese non vanno sottovalutati. Il caso del Codice di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nelle aziende del Gruppo Zanussi*, in *www.online.cisl.it*, 10 marzo 1998, <http://online.cisl.it/qdocumenti/1000360A9>; sito consultato il 20/06/2019

COMUNE DI TRIESTE, *Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Trieste e istituzione della/del Consigliera/e di Fiducia*, in *www.comune.trieste.it*; <<http://www.comune.trieste.it/documents/20126/395767/codice-di-condotta-definitivo-100615.pdf/4aeec91a-2432-8d10-c4b6-7993foa13dc3?t=1543850023788>>; sito consultato il 20/06/2019.

COPPI F., *Maltrattamenti in famiglia*, Perugia, Università di Perugia, 1979.

CORAZZA L., “Mobbing e discriminazioni”, in: PEDRAZZOLI M. (diretto da), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Bologna, Zanichelli Editore, 2007, 81.

DE SIMONE G., *Le molestie di genere e le molestie sessuali dopo la direttiva CE 2002/73*, in: *Riv. it. dir. lav.*, 3, 2004, 399.

DI MAIO A., *La criminalizzazione delle molestie assillanti nel nuovo codice penale spagnolo, tra l'esigenza di tutela della vittima ed il rispetto dei principi penali*, in www.lalegislazionepenale.eu, 29 luglio 2016, <http://www.lalegislazionepenale.eu/wp-content/uploads/2016/07/approfondimenti_Di_Maio_2016.pdf>; sito consultato il 20/06/2019.

DI NOIA F., *Le molestie sessuali tra inversione e alleggerimento dell'onus probandi*, in *Lavoro nella Giur.*, 2017, 2, 133.

FAVILLI C., "La nozione di discriminazione fra normativa comunitaria e leggi italiane", in DE MARZO G. (a cura di), *Il codice delle pari opportunità*, Milano, Giuffré Editore, 2007, 138.

FERRARI D., *Molestie sessuali sui luoghi di lavoro*, in www.filodiritto.com, 23 marzo 2018, < <https://www.filodiritto.com/articoli/2018/03/molestie-sessuali-sui-luoghi-di-lavoro.html>>; sito consultato il 20/06/2019.

FERRI F.-MIGLIO M., *La rilevanza penale del mobbing nelle imprese di grandi dimensioni*, in www.penalecontemporaneo.it, 22 settembre 2013, <<https://www.penalecontemporaneo.it/d/2496-la-rilevanza-penale-del-mobbing-nelle-imprese-di-grandi-dimensioni>>; sito consultato il 20/06/2019.

FITZGERALD L. F., "Sexual Harassment: The Definition and Measurement of a Construct", in PALUDI M. A. (a cura di), *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*, Albany, State University of New York Press, 1990.

FLICK G. M., *Molestia o disturbo alle persone*, in *Enc. Dir.*, vol. XXVI, Milano, 1976, 698.

FOLLA N., "Le molestie sessuali sul luogo di lavoro tra prevenzione e repressione", in ROMITO P., FOLLA N., MELATO M. (a cura di), *La violenza sulle donne e sui minori. Una guida per chi lavora sul campo*, Roma, Carocci Editore, 2017, 271-279.

FOLLA N., "Maltrattamenti contro familiari e conviventi", in PITTARO P. (a cura di), *Reato e danno. Fattispecie criminose e ipotesi risarcitorie*, Milano, Giuffré Editore, 2014, 250-290.

FRA-AGENZIA DELL'UNIONE EUROPEA PER I DIRITTI FONDAMENTALI, *Violenza contro le donne: un'indagine a livello di Unione Europea. Panoramica dei risultati*, Lussemburgo, 2014.

GANZ. B., *Accordo regionale anti molestie e violenza nei luoghi di lavoro per le aziende del Friuli Venezia Giulia*, in www.barbaraganz.blog.ilsole24ore.com, 17 dicembre 2018, <<https://barbaraganz.blog.ilsole24ore.com/2018/12/17/accordo-regionale-anti-molestie-e-violenza-nei-luoghi-di-lavoro-per-le-aziende-del-friuli-veneziam-giulia/>>; sito consultato il 20/06/019.

GIUBBONI S.-BORELLI S., "Discriminazioni, molestie, mobbing", in MARAZZA M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, vol. IV, tomo II, Padova, Cedam, 2012, 1819.

GRANDELLI T.-ZAMBERLAN M., *Le principali novità in tema di personale degli enti locali*, in *Azienditalia*, 2018, 2, 163.

- GUARINIELLO R., *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, X ed., Milano, Wolters Kluwer, 2018.
- GUARINIELLO R., *Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro*, Milano, Wolters Kluwer, 2018.
- GUARRIELLO F., “Il ruolo delle istituzioni e della società civile”, in BARBERA M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007, 467 ss.
- INAIL, *Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali*, in www.inail.it, <<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-guardare-lontano-2005-allegato-b.pdf>>; sito consultato il 20/06/2019.
- ISTAT, *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro, Anni 2015-2016*, Roma, 2018, in www.istat.it, <<https://www.istat.it/it/files/2018/02/statistica-report-MOLESTIE-SESSUALI-13-02-2018.pdf>>; sito consultato il 20/06/2019.
- ISTAT, *Le molestie sessuali, Anni 2008-2009*, Roma, 2010, in www.istat.it, <<https://www.istat.it/it/files//2011/01/testointegrale20100915.pdf>>; sito consultato il 20/06/2019.
- IZZI D., *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro: il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli, Jovene, 2005, 191.
- LANOTTE M., *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1998.
- LAZZERONI L., “Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole e confini”, in BARBERA M., *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007, 379-421.
- LENSI C., “Le molestie negli ambienti di lavoro”, in de MARZO G. (a cura di), *Codice delle pari opportunità*, Milano, Giuffrè Editore, 2007.
- LENSI C., *Molestie sessuali negli ambienti di lavoro: illiceità del fatto e risarcibilità del danno come elementi autonomi della fattispecie*, in www.diritto.it, aprile 2004, <<https://www.diritto.it/molestie-sessuali-negli-ambienti-di-lavoro-illiceita-del-fatto-e-risarcibilita-del-danno-come-elementi-autonomi-della-fattispecie/>> sito consultato il 20/06/2019.
- MACRÌ F., *La riforma dei reati sessuali in Germania. Centralità del dissenso e “tolleranza zero” verso le molestie sessuali tra diritto penale simbolico e potenziamento effettivo della tutela della sfera sessuale*, 24 novembre 2016, in www.penalecontemporaneo.it, <<https://www.penalecontemporaneo.it/d/5067-la-riforma-dei-reati-sessuali-in-germania>> sito consultato il 20/06/2019.
- MACRÌ F., *Verso un nuovo diritto penale sessuale. Diritto vivente, diritto comparato e prospettive di riforma della disciplina dei reati sessuali in Italia*, Firenze, Firenze University Press, 2010.
- MIEDICO M., “Commento all’art. 572 c.p.”, in DOLCINI E.- GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, Wolters Kluwer, 2015, 2758-2777.

MILCZAREK M., EU-OSHA, *Workplace Violence and Harassment: A European Picture*, Lussemburgo, 2010, in www.osha.europa.eu, <<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>>; sito consultato il 20/06/2019.

MOCCIA S., *Il sistema delle circostanze e le fattispecie qualificate nella riforma del diritto penale sessuale (l. 15 febbraio 1996 n. 66): un esempio paradigmatico di sciatteria legislativa*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 1997, 395-423.

MUSACCHIO V., *Il delitto di violenza sessuale (art. 609-bis c.p.)*, Padova, Cedam, 1999.

MUSACCHIO V., *La nuova legge sulla violenza sessuale*, in *Riv. pen.*, 1997, 3, 257.

NADALET S., *La legislazione francese sull'Harcèlement moral*, in "Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 2006, 29, 313.

NUNIN R., "Fonti normative, responsabilità, sanzioni: i MOG tra cornice legislativa e pratica applicativa", in ALESSANDRINI B.-NUNIN R.-POLES A.-VENTURINI S.-ZULIANI C. (a cura di), *Modelli organizzativi e gestionali per la sicurezza sul lavoro. Analisi empirica e prospettive applicative*, Trieste, Edizioni Università di Trieste, 2017, 37 ss.

PARODI C., *Ancora su mobbing e maltrattamenti in famiglia*, in www.penalecontemporaneo.it, 3 ottobre 2012, <<https://www.penalecontemporaneo.it/d/1700-ancora-su-mobbing-e-maltrattamenti-in-famiglia>>; sito consultato il 20/06/2019.

PAVICH G., *Luci ed ombre nel "nuovo volto" del delitto di maltrattamenti*, in www.penalecontemporaneo.it, 9 novembre 2012, <<https://www.penalecontemporaneo.it/d/1811-luci-e-ombre-nel--nuovo-volto--del-delitto-di-maltrattamenti>>; sito consultato il 20/06/2019.

PERINI S., "Modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/2001 e responsabilità degli enti", in ALESSANDRINI B.-NUNIN R.-POLES A.-VENTURINI S.-ZULIANI C. (a cura di), *Modelli organizzativi e gestionali per la sicurezza sul lavoro. Analisi empirica e prospettive applicative*, Trieste, Edizioni Università di Trieste, 2017, 53 ss.

PETRILLI S., *I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, in "Azienditalia - Il Personale", 2014, 12.

PISAPIA G., *Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli*, in *Noviss. Dig. It.*, X, 1993, 72.

PIZZOFERRATO A., *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Padova, Cedam, 2000.

RAMBALDI F., *Il mobbing nei sistemi di common law*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2006, 29, 293.

RICCI O., *Toglimi le mani di dosso*, Milano, Chiarelettere Editore, 2015.

RICCI P.- VENDITTO M. O.- BASSI S., *Violenza sessuale e risposto istituzionale. Considerazioni critiche sulla nuova normativa penale in materia*, in *Giust. pen.*, 1996, I, 366.

ROMANO B., *Delitti contro la sfera sessuale della persona*, Milano, Giuffré Editore, 2016.

ROMITO P., “Le molestie sessuali sul luogo di lavoro e di studio”, in ROMITO P., FOLLA N., MELATO M. (a cura di), *La violenza sulle donne e sui minori. Una guida per chi lavora sul campo*, Roma, Carocci Editore, 2017, 267-271.

RUBENSTEIN M., *La dignità della donna nel mondo del lavoro. Rapporto sul problema della molestia sessuale negli stati membri delle Comunità europee*, Bruxelles-Luxembourg, 1988.

SANTINELLO M.- VIENO A., *La prevalenza delle molestie sessuali tra le studentesse dell'Università: quale connessione con le norme sociali?*, in “Risorsa Uomo”, 2004, 10, 317-329.

SELLA M., “I danni morali”, in CENDON P. (a cura di), *Il diritto italiano nella giurisprudenza*, Milano, Utet Giuridica, 2013.

SCARPONI S., “Le molestie sessuali sul luogo di lavoro: verso nuove tecniche di tutela della dignità della lavoratrice”, in CADOPPI A. (a cura di), *Commentario delle norme contro la violenza sessuale*, Padova, Cedam, 1996, 466.

TARQUINI E., *Le discriminazioni sul lavoro e la tutela giudiziale*, Milano, Giuffré Editore, 2015.

UFFICIO FEDERALE SVIZZERO PER L'UGUAGLIANZA FRA DONNA E UOMO, *Interventi in caso di molestie sessuali*, in www.ebg.admin.ch, <<https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/temi/lavoro/molestie-sessuali-sul-posto-di-lavoro/interventi-in-caso-di-molestie-sessuali.html>>; sito consultato il 20/06/2019.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE, *Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Trieste a tutela della dignità della persona*, in www.units.it, <<https://web.units.it/normativa/regolamenti/regolamento-136>>; sito consultato il 20/06/2019.

VALSECCHI A., “Commento all'art. 612-bis c.p.”, in DOLCINI E.- GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, Wolters Kluwer, 2015, 551.

VIGANÒ F., “Commento all'art. 610 c.p.”, in DOLCINI E.- GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, Wolters Kluwer, 2015, 518.

VIGANÒ F., “Commento all'art. 612 c.p.”, in DOLCINI E.- GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, Wolters Kluwer, 2015, 541.

VIGANÒ F., *Il Conseil Constitutionnel francese dichiara illegittimo per imprecisione il delitto di molestie sessuali*, in www.penalecontemporaneo.it, 14 maggio 2012, <<https://www.penalecontemporaneo.it/d/1488-il-conseil-constitutionnel-francese-dichiara-illegittimo-per-imprecisione-il-delitto-di-molestie-se>>; sito consultato il 20/06/2019.

VIZZARDI M., “Commento all'art. 609-bis c.p.”, in DOLCINI E.- GATTA G.L. (diretto da), *Codice penale commentato*, tomo III, Milano, Wolters Kluwer, 2015, 325.

WORLD POLICY ANALYSIS CENTER, *Preventing gender-based workplace discrimination and sexual harassment: new data on 193 countries*, Los Angeles, 2017, <<https://www>.

worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Discrimination%20at%20Work%20Report.pdf>; sito consultato il 20/06/2019.

ZOLI L., *Sulla rilevanza penale del mobbing: i maltrattamenti sono configurabili anche all'interno di imprese medio-grandi*, in *www.penalecontemporaneo.it*, 28 gennaio 2015, <<https://www.penalecontemporaneo.it/d/3613-sulla-rilevanza-penale-del-mobbing-i-maltrattamenti-sono-configurabili-anche-all-interno-di-imprese>>; sito consultato il 20/06/2019.

Le molestie sessuali nelle voci delle vittime

Una ricerca qualitativa

Federica Anastasia

1. DEFINIZIONI

Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro, le molestie sessuali:

spesso consistono in azioni ripetute, non gradite, non corrisposte e imposte che possono avere un effetto molto grave sulla persona. Le molestie sessuali possono includere commenti, osservazioni, sguardi, atteggiamenti, battute o l'uso di linguaggio sessualmente orientato, allusioni alla vita privata di una persona, riferimenti all'orientamento sessuale, allusioni con una connotazione sessuale, osservazioni sull'abito o sulla figura, o sguardi insistenti rivolti a una persona o a una parte del suo corpo .

Le molestie possono includere anche comportamenti coercitivi, come le minacce di licenziamento se non vengono concessi favori sessuali (*qui pro quo*)¹. A queste tipologie, si aggiungono oggi le molestie via informatica, come cyberbullismo e *revenge porn*.

Lo stesso Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Trieste, approvato nel 2008, riporta:

Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale².

Louise Fitzgerald³ ha sviluppato una definizione più operativa di molestie sessuali. Ha identificato tre principali categorie:

- «molestie di genere», che includono commenti o opinioni inappropriati, discorsi sessuali o esposizione a materiale pornografico;
- «contatti sessuali indesiderati», consistenti in contatti fisici indesiderati o inviti insistenti e non graditi;
- «coercizione sessuale», consistente in situazioni di *qui pro quo* o di aggressioni sessuali.⁴

Le molestie sessuali possono essere viste nella prospettiva delle discriminazioni di genere.

1 M. MILCZAREK, *Workplace violence and harassment: An European picture*. European Risk observatory Report. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2010.

2 <http://web.units.it/sites/default/files/nrm/allegati/Regolamento__136.pdf>; sito consultato il 20/06/2019.

3 L. F. FITZGERALD, "Sexual harassment: the definition and measurement of a construct", in: *Ivory Power: Sexual harassment on Campus*, Albany, State University of New York Press, 1990, 21-44.

4 L. F. FITZGERALD, cit.

In Italia, il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. 11 aprile 2006, n.198, art. 26), affronta la questione in questi termini, che riguardano il piano disciplinare interno all'Ente o all'Azienda:

Molestie e molestie sessuali.

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Le molestie sessuali sono state tradizionalmente considerate un «problema femminile», ma studi recenti indicano che anche gli uomini possono essere vittime e le donne possono essere aggressori.⁵ Tuttavia, la situazione più frequente consiste in un molestatore di sesso maschile e in una vittima femminile^{6 7}.

2. CONSEGUENZE

Le molestie sessuali sono frequenti nei luoghi di lavoro e di studio, con conseguenze negative sia per le donne e gli uomini che le subiscono, sia per l'istituzione stessa: compromissione del benessere organizzativo, demotivazione al lavoro, abbandono degli studi, nonché perdita di credibilità e spese legali, nel caso la vittima decidesse di denunciare la molestia subito. Sono considerate una violazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne e della sua realizzazione pratica, e rappresentano, quindi, una discriminazione per motivi di sesso.

Le molestie sessuali hanno gravi conseguenze sulla salute delle vittime, sulla loro carriera e sulla loro relazione con il lavoro. Effetti negativi sulla salute includono sentimenti di rabbia, ansia, impotenza; sintomi di depressione e della

5 S. CHARLESWORTH, P. McDONALD, S. CERISE, *Naming and Claiming Sexual Harassment in Australia*, in: "Australian Journal of Social Issues", 2011, 46(2), 2011, 141-161.

6 P. McDONALD, *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*, in: "International Journal of Management Reviews", 14 (1), 2011, 1-17.

7V.E. SOJO, R.E. WOOD, A.E. GENAT, *Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis*, in: "Psychology of Women Quarterly", 40 (1), 2016, 10-40.

sindrome da stress post traumatico; sintomi funzionali; strategie di *coping* malsane come l'uso di alcol⁸ 9. Studi su campioni di giovani donne mostrano forti associazioni tra molestie, disturbi alimentari e problemi mestruali¹⁰ 11. Anche le forme non fisiche di molestie sessuali, solitamente considerate “meno gravi”, possono essere dannose. Secondo una recente meta-analisi, esperienze meno intense ma frequenti (come un clima organizzativo sessista, insinuazioni sessuali o commenti impropri) e meno frequenti ma più intense (come il contatto indesiderato o il *qui pro quo*) hanno effetti negative paragonabili sul benessere delle donne¹².

Le molestie sessuali hanno conseguenze dannose anche sul benessere professionale delle vittime, in termini di perdita di fiducia in se stessi, riduzione della produttività e delle prestazioni e alto assenteismo¹³. Se non sono supportate dall'istituzione, le vittime possono decidere di rinunciare a una carriera o di lasciare il lavoro. L'assenteismo dovuto alle spese per malattia, l'elevato turn-over del personale e i costi legati alle procedure giudiziarie in caso di reclamo rappresentano importanti oneri anche per le imprese¹⁴. Più in generale, come affermato dalla Raccomandazione della Comunità Europea sulla protezione della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro¹⁵:

«Le molestie sessuali inquinano l'ambiente di lavoro e possono avere effetti devastanti sulla salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che ne sono affetti. Le molestie sessuali possono anche avere un impatto dannoso sugli impiegati che non sono essi stessi oggetto di comportamenti indesiderati ma che ne sono testimoni».

8 J. A. RICHMAN, K. M. ROSPENDA, S. J. NAWYN, *Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: prevalence and mental health correlates* in: “*American Journal of Public Health*”.89(3), 1999, 358-63.

9 V.E. SOJO, R.E. WOOD, A.E. GENAT, cit.

10 P. ROMITO, C. CEDOLIN, F. BASTIANI, M. J. SAUREL-CUBIZOLLES, *Disordered Eating Behaviors and Sexual Harassment in Italian Male and Female University Students*, in: “*Journal of InterpersonalViolence*”, 2016, <doi: 10.1177/0886260516664315>, sito consultato il 20/06/2019.

11P. ROMITO, C. CEDOLIN, F. BASTIANI, L. BELTRAMINI, M.J. SAUREL-CUBIZOLLES *Sexual harassment and menstrual disorders among Italian university women: A cross-sectional observational study*, in: “*Scand J Public Health*”, Jul;45(5), 2017, 528-535.

12 V.E. SOJO, R.E. WOOD, A.E. GENAT, cit.

13 M. MILCZAREK, cit.

14 H. HOEL, M. VARTIA, *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*, 2018, <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)> sito consultato il 20/06/2019.

15 <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:51998DC0302&from=EN>>

3. FREQUENZA

La frequenza delle molestie varia tra gli studi, anche a causa di problemi di definizione e differenze dei metodi di ricerca¹⁶. In una meta-analisi di 74 studi nazionali europei, tra il 17% e l'81% delle donne occupate ha riferito di aver sperimentato alcuni tipi di molestie sessuali sul posto di lavoro¹⁷.

In un'indagine che ha coinvolto 42.000 donne in 28 paesi europei, il 45% delle intervistate ha subito almeno una delle forme più gravi di molestie sessuali durante la vita adulta; in un terzo dei casi, la molestia si era verificata nel contesto professionale¹⁸.

Secondo i dati nazionali italiani, il 7,5% delle donne aveva subito ricatti sessuali, definiti anche *qui pro quo harassment*¹⁹, nella loro vita lavorativa, soprattutto al momento dell'assunzione; nel 30% di queste situazioni le molestie erano quotidiane o molto frequenti. Studi in contesti professionali più specifici forniscono tassi ancora più alti di molestie: considerando solo gli ultimi 12 mesi, il 54% del personale femminile in un ospedale italiano riportava almeno un tipo (ma in genere molti di più) di molestia da superiori, colleghi, o pazienti²⁰.

Le molestie sessuali sono così diffuse che sembra difficile scoprire in quale tipo di posto di lavoro siano più frequenti o quali caratteristiche delle lavoratrici rappresentino fattori di rischio per la vittimizzazione. I dati di ricerca sono in parte contrastanti. Il fenomeno è frequente in lavori tipicamente maschili (come le costruzioni)²¹, ma anche in lavori tipicamente femminili (come lavori di servizio e vendita al dettaglio). Sembra anche una costante nell'ospitalità (bar, ristoranti, alberghi), un ambiente altamente sessualizzato, dove spesso alle lavoratrici è richiesto di fare "lavoro estetico", cioè l'aspetto fisico, anche la sensualità, sono richiesti come parte del lavoro²². Recentemente, anche grazie al movimento #metoo, è stata

16 P. McDONALD, *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*, in: "International Journal of Management Reviews IJMR", 14 (1), 2011, 1-17.

17 G. TIMMERMAN, C. BAJEMA, *Sexual Harassment in Northwest Europe. A Cross-Cultural Comparison*, in: "European Journal of Women's Studies", vol. 6, Issue 4, 1999.

18 EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA) *Violence against women: an EU-wide survey Main results*, Luxembourg, Publication Office of the European Union, 2015, <fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14__en>; sito consultato il 20/06/2019.

19 <http://www.istat.it>

20 P. ROMITO, T. BALLARD, N. MATON, *Sexual harassment among female personnel in an Italian hospital*, in: "Violence Against Women", 10(4), 2004, 386-417.

21 J. H. WATTS, *Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles*. "Work, employment and society", 21(2), 2007, 299-316.

22 L. GOOD, R. COOPER, "But it's your job to be friendly": Employees coping with and contesting sexual harassment from customers in the service sector, in: "Gender, Work & Organization", 23(5), 2016,

rivelata la drammatica frequenza delle molestie nel settore dell'intrattenimento, del mondo dei media e della vita politica²³. Le molestie sessuali sono riportate soprattutto da donne con un diploma universitario e da donne con professioni qualificate: per esempio, secondo la ricerca europea già citata²⁴, hanno subito molestie sessuali durante la loro vita il 75% delle donne nella categoria di alta dirigenza, rispetto al 44% delle donne nella categoria professionale "manodopera qualificata" o al 41% delle donne che afferma di non aver mai svolto un lavoro retribuito²⁵.

Le vittime frequenti sono, quindi, donne o professioniste in posizione di autorità²⁶, ma anche lavoratrici precarie o illegali²⁷. La maggior parte degli studi concorda sul fatto che le donne più giovani, le donne socialmente vulnerabili (divorziate, madri single, vittima della violenza del partner) o le donne appartenenti a minoranze sessuali sono a maggior rischio di molestie²⁸.

4. LE MOLESTIE SESSUALI IN AMBITO UNIVERSITARIO

Anche in ambito universitario le molestie sessuali, nei confronti di studentesse e studenti, docenti e personale amministrativo, sono frequenti.

In una delle prime ricerche negli Stati Uniti, la metà delle studentesse intervistate aveva subito una o più delle tre tipologie di molestie – commenti sessisti, attenzioni indesiderate o ricatti sessuali – da parte di docenti²⁹. Nello stesso paese, in un campione di 3.332 docenti in 24 Facoltà di Medicina, il 52% delle donne e il 5% degli uomini riportava di aver subito molestie sessuali nella sua carriera universitaria. In particolare, il 30% delle docenti riportava molestie pesanti, inclusi ricatti sessuali³⁰.

Ricerche più recenti, confermano l'estensione del fenomeno. In un'inchiesta che ha coinvolto 27 università, sempre negli Stati Uniti, l'11,7% degli studenti e studentesse intervistate aveva subito un'aggressione sessuale (incluso lo stu-

447-469; S. KENSBOCK, J. BAILEY, G. JENNINGS, A. PATIAR, *Sexual harassment of women working as room attendants within 5 star hotels*, in: "Gender, Work & Organization", 22(1), 2015, 36-50.

23 H. HOEL, M. VARTIA, cit.

24 EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA) *Violence against women: an EU-wide survey Main results*, 2015.

25 Ibidem.

26 Ibidem.; P. ROMITO, T. BALLARD, N. MATON, op.cit.; J. H. WATTS, cit.

27 V. DUCRET, *Qui a peur du harcèlement sexuel: des femmes témoignent*. Genève, Georg, 2010.

28 P. McDONALD, cit.; P. ROMITO, T. BALLARD, N. MATON, cit.

29 L. CORTINA, S. SWAN, L. FITZGERALD, C. WALDO, *Sexual harassment and assault. Chilling the climate for women in academia*, "Psychology of Women Quarterly", 1998, 419-441.

30 P. L. CARR, *Faculty perceptions of gender discrimination and sexual harassment in academic medicine*. "Annals of Internal Medicine" 6;132(11), 2000, 889-96.

pro) dal momento in cui si erano iscritte/i. Le aggressioni erano più frequenti tra le studentesse e tra coloro che si identificavano nell'universo LGBT, nonché tra le/gli *undergraduated*. Per esempio, tra gli/le *undergraduated*, il 23% delle ragazze, il 24% di chi si identificava come LGBT e il 5% dei ragazzi avevano subito aggressioni sessuali. Le molestie sessuali (commenti impropri o offensivi, sguardi, materiale pornografico, inviti insistenti, esclusi contatti fisici) erano ancora più frequenti e riguardavano il 47,7% degli intervistati, ma ben il 61.9% tra le studentesse *undergraduatede*. Gli aggressori erano principalmente studenti, ma, tra le studentesse *graduated*, il 22,4% era stato molestato da un appartenente al corpo docente³¹.

In Francia, la recente inchiesta nazionale sulla violenza (VIRAGE)³² ha incluso anche un approfondimento sulle violenze all'Università (dati non ancora pubblicati). Qui, l'attenzione al tema è elevata e alcune associazioni pubblicano regolarmente, con il sostegno del Ministero dell'Educazione Nazionale, dell'Insegnamento superiore e della Ricerca, un *Vademecum sur l'Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche*³³.

In Italia le ricerche affidabili sono rare. In una grande università del nord, più di 600 studentesse universitarie hanno risposto a un questionario anonimo, che riguardava due tipologie di molestie da docenti, la "Corruzione sessuale" - pressioni e richieste di comportamenti legati alla sfera sessuale facendo balenare vantaggi vari e il "Ricatto sessuale" - pressioni per attività sessuali con la minaccia di sanzioni³⁴. Nell'insieme, una ragazza su tre ha sentito la pressione a "essere carina" all'esame per ottenere un voto migliore e il 5% riporta allusioni di carattere sessuale in sede di esame; il 3% ha subito un ricatto sessuale da un docente. Questi comportamenti erano particolarmente frequenti alla Facoltà di Medicina³⁵.

Anche le situazioni più "lievi", come la pressione a "essere carina", sono fortemente discriminatorie nei confronti dei ragazzi o delle ragazze che non si sottomettono, e finiscono per inquinare il clima universitario; nelle situazioni più gravi, come il ricatto sessuale, le studentesse, in assenza di un forte appoggio dall'istituzione, possono prendere decisioni fortemente penalizzanti: rimandare l'esame, cambiare direttore di tesi o lasciare l'Università.

31 D. CANTOR, Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct. 2017.

32 *Violences et Rapports de Genre (VIRAGE)*, France, 2015.

33 *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche – une guide pratique* <<http://clasches.fr/wp-content/uploads/2017/07/Guide.pdf>>

34 M. SANTINELLO, A. VIENO, L. DALLAGO, *Valutare gli interventi psicosociali*, Carocci, 2004.

35 *Ibidem*.

5. RICONOSCERE LE MOLESTIE: UN PROCESSO COMPLESSO

Gli individui spesso non riescono a riconoscere certi comportamenti abusivi come molestie sessuali. Le reazioni comuni sono di cercare di evitare il molestatore; in altri casi le vittime elaborano forme di *coping* interpretativo e finiscono per condividere la narrazione dominante delle molestie come “barzellette” o normali interazioni eterosessuali o per minimizzarle come comportamenti infantili. Questa strategia permette alla vittima di non sentirsi umiliata per quanto ha subito, ma non le dà strumenti per modificare la situazione. In altre situazioni ancora, se le molestie sono “pesanti” e continuano e se queste strategie sono insufficienti, le vittime possono decidere di lasciare il lavoro o di interrompere gli studi³⁶. Come conclude Olga Ricci (2015)³⁷ nella sua testimonianza: «Per sottrarsi alla violenza, la maggior parte delle donne preferisce lasciare il posto di lavoro» (p.121). Le denunce non sono frequenti: in una rassegna internazionale, è stato stimato che solo tra il 5% e il 30% delle vittime presenta un formale consenso e meno dell'1% partecipa a procedimenti legali³⁸.

Secondo la ricerca europea già citata³⁹, tra tutte le donne che hanno descritto casi gravi di molestie sessuali accaduti loro, il 35% ha nascosto l'accaduto e non ne ha parlato a nessuno, il 28% ne ha parlato un/a amico/a, il 24% con un familiare o un parente e il 14% ha informato il proprio partner. Solo il 4% di donne ha denunciato alla polizia, il 4% ha parlato con un datore di lavoro o un superiore e meno dell'1% consultato un avvocato, un'organizzazione di supporto alle vittime o un rappresentante sindacale⁴⁰.

In Italia, tra le lavoratrici che hanno subito vessazioni e *qui pro quo*, la maggioranza ha taciuto e quasi nessuna ha intrapreso azioni formali⁴¹.

Il modello detto della “consapevolezza legale” delinea come sono modellate le percezioni delle molestie e la probabilità di successive risposte⁴². Ci sono tre passaggi: “nominare” (*naming*) (l'esperienza è percepita come dannosa), “incolpare” (*blaming*) (un'altra persona è ritenuta responsabile), e “reclamare” (*claiming*) (si chiede un rimedio, e quando un reclamo viene respinto, può seguire un reclamo formale). Il “nominare” è il primo passo: se la molestia non è riconosciuta e no-

36 P. McDONALD, cit.

37 RICCI, O. *Togliami le mani di dosso. Una storia vera di violenze e ricatti sul lavoro*, Milano, Chiarelettere, 2015

38 P. McDONALD, cit.

39 EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA) *Violence against women: an EU-wide survey Main results*, 2015

40 Ibidem.

41 <http://www.istat.it>

42 S. CHARLESWORTH, P. McDONALD, S. CERISE, (2011). Naming and Claiming Sexual Harassment in Australia. *Australian Journal of Social Issues*, 2011, 46(2), 141-161.

minata in quanto tale, gli altri passi non potranno seguire. *Rifiutando l'etichetta, si rifiuta di protestare*, come sintetizzato da Thomas e Kitzinger⁴³.

Le molestie avvengono in un contesto di relazioni di potere; un fermo rifiuto del comportamento inappropriato, una protesta o una denuncia possono causare ritorsioni, dal ridicolizzare la donna al mobbing e al licenziamento. Con il *coping* interpretativo e il rifiuto di nominare, le vittime proteggono la loro autostima, che potrebbe essere infranta dal riconoscimento della loro impotenza a reagire. Questi meccanismi dovrebbero essere visti nel contesto sociale dominante, dove la confusione tra scherzare o flirtare e molestie è ancora pervasiva e dove prese in giro e allusioni sessuali possono essere considerate normali e piacevoli, anche da alcune donne, in molti luoghi di lavoro. Cairns⁴⁴ ha spiegato il meccanismo attraverso il quale si perpetua il silenzio: in un contesto patriarcale, le donne sono psicologicamente svantaggiate, finendo per accettare forme di femminilità definite dall'uomo. Alla fine, le donne possono essere spinte a credere che le loro esperienze non sono "reali", che sono nel torto e dovrebbero vergognarsi. In questa situazione contraddittoria e confusa, il silenzio e la negazione diventano atti di resistenza, un punto sottolineato anche da Watts⁴⁵. Inoltre, alcune giovani donne possono rifiutarsi di identificarsi come vittime della violenza, nel contesto di una confutazione generale delle interpretazioni femministe delle relazioni uomo-donna⁴⁶.

Da questi modelli emerge l'importanza del contesto sociale: la storia, la cultura, il mercato del lavoro, la legge, i media, influenzano chiaramente le relazioni di genere e lavorative e modellano la percezione di ciò che potrebbe essere definito molestia, quali reazioni sono appropriate e quali azioni possono o devono essere prese.

6. LA SITUAZIONE IN ITALIA: ASSENZA DI UNO STRUMENTO LEGISLATIVO SPECIFICO IN UN CONTESTO DI DISCRIMINAZIONE

In Italia, il contrasto alle molestie sessuali avviene attraverso una serie di strumenti disciplinari (contenuti nei codici di condotta) o civili (attraverso il risarcimento del danno).

Non c'è una fattispecie penale specifica che punisca con la reclusione (e/o con una pena pecuniaria) le molestie sessuali in generale e nemmeno quelle realizzate nei luoghi di lavoro.

43 A. M. THOMAS, C. KITZINGER (1997). *Sexual Harassment: Contemporary Feminist Perspectives*, Ed. Alison M. Thomas and Celia Kitzinger, 1997.

44 K. CAIRNS, " 'Femininity' and women's silence in response to sexual harassment and coercion", in: *Sexual harassment. Contemporary feminist perspectives*, Philadelphia, Open University Press, 91-112.

45 J.H. WATTS, cit.

46 D. LEE, "He didn't sexually harass me, as in harassed for sex... he was just horrible": Women's definitions of unwanted male sexual conduct at work, in: "Women's Studies International Forum" 24(1), 25-38.

Siccome, però, le condotte di molestie possono manifestarsi con modalità diverse, esse possono essere, eventualmente, ricondotte ad altre fattispecie di reato che sono presenti nel codice penale:

- per i comportamenti che implicano un contatto fisico, anche se blando, come il contatto o il bacio indesiderati, le vittime possono fare appello alla legge sulla violenza sessuale, nel codice penale (art. 609 bis).
- se ad essere leso è il bene giuridico della pubblica tranquillità delle persone, si ravviserà il reato di molestia o disturbo alle persone, art. 660 c.p.;
- se prevarrà la componente della minaccia, si potrà configurare proprio il reato di minaccia, di cui all'art. 612 c.p., e così via.

Pur non essendoci una fattispecie penale specifica, in Italia, l'articolo 26 del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n.198) rubricato "Molestie e molestie sessuali" introduce quanto segue:

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne».

Il Codice Civile pone specifiche norme a protezione del benessere del prestatore di lavoro, nonché l'obbligo da parte del datore di lavoro di adottare le misure necessarie a tutelarne l'integrità fisica e morale. Le violazioni che riguardano l'area delle molestie sessuali che possono produrre un danno fisico o morale alla vittima possono essere perseguite legalmente e la vittima può ottenere un risarcimento.

Oltre agli aspetti già menzionati (confusione, vergogna, paura di ritorsioni della vittima) il fatto che, in Italia, i comportamenti indesiderati connotati sessualmente non costituiscano una fattispecie giuridica autonoma è un altro ostacolo al processo di «nominare, incolpare, reclamare».

Nel nostro paese, la discriminazione contro le donne è ancora grande. Secondo il Gender Equality Index (2017)⁴⁷, l'Italia è al 14° posto tra i 28 paesi dell'Unione

47 Gender Equality Index (2017) <<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>>.

Europea. I punteggi italiani sono particolarmente bassi per quanto riguarda la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, una delle più basse in Europa.

Dato questo contesto, è forse sorprendente che, in Italia, i tassi di varie forme di violenza di genere siano inferiori alla media europea. Per quanto riguarda le molestie sessuali (non limitate al posto di lavoro), la media europea è del 45%, mentre in Italia è del 37%; il 29% delle donne in Europa, ma il 21% in Italia riferisce di essere stato toccato o baciato contro la loro volontà⁴⁸. Un altro studio, citato da Hoel e Vartia⁴⁹, indica che Italia, Romania e Bulgaria presentano i tassi più bassi di molestie sessuali in Europa; Hoel e Vartia⁵⁰ commentano che i tassi sono bassi laddove il fenomeno è poco riconosciuto. Ciò è confermato dalle reazioni al movimento #metoo (chiamato in Italia #quellavoltache): pochissime donne hanno pubblicamente denunciato episodi di molestie sessuali e una di loro, l'attrice Asia Argento, è stata brutalmente attaccata da molti media, e anche da donne giornaliste. Da molti punti di vista, l'Italia è ancora un paese misogino⁵¹.

7. RICERCA E METODO

7.1. OBIETTIVI

Consapevole della gravità e inaccettabilità delle molestie sessuali, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG dell'Università di Trieste, nel solco di quanto affermato dal Codice Etico di Ateneo⁵², ha promosso uno studio sulle molestie sessuali in ambito universitario.

Lo scopo di questo studio è di esplorare e conoscere meglio un fenomeno che viene spesso taciuto per fornire strumenti che permettano di sviluppare un programma di prevenzione e di sostegno alle vittime di molestie.

Considerata la scarsità di studi e conoscenza in Italia su tale argomento, si è scelto di utilizzare la metodologia di ricerca di tipo qualitativo-esplorativo⁵³ e l'intervista semi-strutturata per la raccolta dei dati.

48 EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA) *Violence against women: an EU-wide survey. Main results*, Luxembourg, Publication Office of the European Union, 2015

49 HOEL, VARTIA, cit.

50 Ibidem

51 C. VOLPATO, *Psicologia del maschilismo*, Roma, Laterza, 2013.

52 Il regolamento è consultabile sul sito internet dell'Università di Trieste all'indirizzo <http://web.units.it/sites/default/files/nrm/allegati/Regolamento__136.pdf>.

53 Le indagini di tipo qualitativo rendono possibile una comprensione della vita sociale (Babbie, 2013), permettendo di indagare in profondità un tema, facendo emergere il punto di vista dei partecipanti, il significato che attribuiscono alle esperienze, il sistema valoriale annesso, e diventando materiale utile al fine dell'aumento della conoscenza del mondo sociale. Uno dei punti di forza della ricerca qualitativa sul campo è la possibilità di indagare in profondità la realtà sociale, "immergendosi" in essa.

7.2. PROCEDURA

Lo studio consiste in una raccolta di testimonianze di persone - studentesse e studenti, personale tecnico e amministrativo, docenti, altro personale- che abbiano subito molestie in ambito universitario, anche in passato. Le testimonianze sono state raccolte con un colloquio, svolto in condizioni di anonimato e riservatezza. Lo studio è stato approvato dal Comitato Etico di Ateneo.

La ricerca ha coinvolto persone che afferiscono all'Università degli Studi di Trieste; solo alcune interviste hanno riguardato persone che afferiscono ad altre istituzioni scientifiche del territorio.

Finora, e soprattutto in Italia, le esperienze di molestie sono state tenute celate: le vittime temono di non essere credute, di essere colpevolizzate o di subire ritorsioni. Anticipavamo, quindi, difficoltà nel reperire un numero sufficiente di persone da intervistare. Per questo motivo, i componenti del CUG si sono attivati in vari modi per divulgare le informazioni sulla ricerca e incoraggiare le persone a condividere la loro esperienza, in condizioni di tutela della riservatezza e dell'anonimato. In particolare:

- la ricerca è stata presentata in alcuni incontri con studenti e studentesse;
- la Presidente del CUG ha inoltrato ai Direttori e Direttrici di Dipartimento un messaggio con una sintesi del progetto e l'invito a informare il personale, anche in occasione dei Consigli di Dipartimento; la Presidente è intervenuta di persona in tali contesti, in particolare presso i Dipartimenti di Fisica e di Scienze Chimiche e Farmaceutiche;
- locandine di presentazione della ricerca sono state preparate e affisse nelle varie sedi dell'Università.

Grazie a questo intenso lavoro di informazione e promozione, le persone interessate a partecipare hanno preso direttamente contatto con la ricercatrice.

La ricerca si è concretamente svolta secondo diverse fasi:

- I. Predisposizione di una pagina informativa riepilogativa della ricerca e del progetto e inclusive di una lista di possibili ricorsi, da lasciare alle persone intervistate (vedi allegato 1).
- II. Predisposizione del modulo di Consenso Informato, come da normativa e Codice Etico.
- III. Contatto da parte delle persone interessate, via email, per introdurre prima telefonicamente il progetto, poi, per prendere appuntamento per presentare il progetto di persona. La spiegazione della ricerca e dell'anonimato, è avvenuta già dal primo contatto telefonico.
- IV. In seguito, sono stati fissati gli appuntamenti, singolarmente, con le persone che hanno manifestato la volontà di partecipare. Le interviste sono state registrate.
- V. Trascrizione delle registrazioni e analisi dei testi.

Per le interviste è stato scelto un luogo neutrale, ove la ricercatrice ha accolto la persona. Il contatto è iniziato con una spiegazione della ricerca e la firma del consenso informato, specificando la disponibilità della ricercatrice per ogni eventualità ed in qualsiasi momento⁵⁴.

La durata delle interviste variava da 20 a 60 minuti.

Lo studio è stato condotto in conformità con le Linee guida etiche per la ricerca sulla violenza contro le donne pubblicate dall'Organizzazione mondiale della sanità (2001)⁵⁵ nonché delle direttive italiane, espresse dal Codice dell'Associazione Italiana Psicologi e dal Comitato Etico di Ateneo.

La ricerca si è svolta da settembre a dicembre 2017.

I Contatti con potenziali soggetti sono superiori alle interviste effettivamente svolte: alcune vittime di molestie temevano ritorsioni o provavano comunque disagio nel parlarne.

Così, per esempio, una studentessa ha preso contatto con la ricercatrice a proposito di molestie di un docente, ma poi ha declinato la partecipazione.

In un altro caso, una addetta ai servizi esterni ha preferito non fare l'intervista, nonostante numerosi contatti preparatori.

Ciò indica che ancora oggi sono le vittime ad avere timore e a provare disagio.

7.3. STRUMENTI

Lo strumento utilizzato per la raccolta dei dati è stata l'intervista qualitativa, che, partendo da una domanda di apertura e da una griglia di temi, permette ai partecipanti di esprimere il proprio punto di vista, il proprio pensiero anche rispetto a tematiche magari inizialmente non previste⁵⁶. Le interviste qualitative si basano su un'interazione tra intervistatore e soggetto intervistato. È necessaria una conoscenza approfondita, da parte dell'intervistatore, delle domande e delle tematiche, proprio per procedere in modo naturale, fluido e scorrevole. La conversazione continua con l'approfondimento dei temi che il rispondente stesso porta. L'intervistatore deve saper ascoltare, pensare e parlare quasi contemporaneamente, il tutto con empatia, capacità di gestire il silenzio, auto-osservazione, in un atteggiamento e postura accogliente ed in assenza di giudizio⁵⁷. Uno dei principali punti di forza dell'intervista qualitativa è la flessibilità di cogliere anche gli aspetti contraddittori dell'esperienza degli intervistati.

⁵⁴ Tutte le interviste sono state svolte dalla dott.ssa Federica Anastasia.

⁵⁵ OMS, World Report on Violence and Health, OMS – Switzerland, 2002.

⁵⁶ J.C. KAUFMANN, *L'intervista*, Bologna, Il Mulino, 2007.

⁵⁷ E. BABBIE, *Ricerca sociale*, Rimini, Maggioli, 2008.

Come afferma Kaufmann⁵⁸:

L'opinione di una persona non è un blocco omogeneo. I pareri che possono essere raccolti tramite interviste sono molteplici per una stessa domanda, persino contraddittori, e strutturati in modo non aleatorio a diversi livelli di coscienza. (...) Per raggiungere le informazioni essenziali, l'intervistatore deve avvicinarsi allo stile della conversazione senza lasciarsi andare a una vera conversazione: l'intervista è un lavoro, che reclama uno sforzo continuo.

7.4. CAMPIONE

Nella ricerca sono state intervistate 17 persone, 2 uomini e 15 donne.

Premettiamo che la descrizione delle caratteristiche delle persone intervistate e di chi ha compiuto molestie sarà estremamente scarna, così da proteggere al massimo l'anonimato e la riservatezza delle/degli intervistati.

Si tratta, nella maggior parte dei casi, di appartenenti al corpo studentesco: 12 studentesse, neo-laureate o dottorande e uno studente (una dei quali Erasmus) hanno riferito episodi di molestie a cui sono stati sottoposti. Le altre interviste con le vittime di molestie hanno riguardato docenti, ricercatrici e un/a dipendente tecnico-amministrativo.

Chi sono i molestatore? Solo in un caso si è trattato di una donna, negli altri 16 casi erano uomini. Essi provengono dai vari ambiti dell'Ateneo: in 6 casi si tratta di studenti o dottorandi; in 8 casi di docenti ricercatori strutturati; e in due casi di personale tecnico-amministrativo (alcune vittime hanno citato più di una molestia e più di un molestatore).

Oltre alle esperienze personali, le persone intervistate hanno anche descritto esperienze in cui altre persone hanno subito molestie, sempre in ambito universitario: in questi "riferiti", la tipologia delle vittime è ancora più varia, in quanto include anche, per esempio, un'addetta ai servizi di pulizia dell'Ateneo.

Al momento dell'intervista, le persone intervistate avevano dai 21 ai 65 anni (età media: 33 anni).

8. RISULTATI

8.1. ESPERIENZE QUOTIDIANE: DALLE MOLESTIE DI GENERE ALLE AGGRESSIONI SESSUALI

In questa prima parte del rapporto, presenteremo, con le parole delle persone intervistate, alcune delle esperienze di molestie vissute⁵⁹. Queste testimonianze

⁵⁸ J.C. KAUFMANN, cit.

⁵⁹ I risultati sono stati presentati come brani di interviste, utilizzando la prospettiva narrativa. Le citazioni sono in corsivo, omettendo delle parti di discorso quando ripetitive o non pertinenti,

sono organizzate in tre grandi categorie: esperienze vissute da giovani donne (e un giovane uomo): studentesse, neolaureate o dottorande; esperienze vissute da lavoratrici e lavoratori (personale docente e tecnico-amministrativo); e una categoria eterogenea, quella delle “molestie assistite” e riferite, in cui le testimoni e le vittime hanno status diversi.

Le esperienze riportate sono molto diverse. Seguendo la tipologia di Louise Fitzgerald⁶⁰, le persone intervistate riportano: “molestie di genere”, e cioè l’esposizione a un ambiente maschilista, sessista o omofobo, attraverso parole, comportamenti o sguardi; “attenzioni sessuali indesiderate”, caratterizzate da proposte o inviti indesiderati; e vere e proprie “aggressioni sessuali” (un caso di aggressione fisica e due di esposizione a esibizionisti); non è stato invece riportato nessun caso di ricatto sessuale esplicito. Bisogna tuttavia precisare che i confini tra le tre categorie sono labili e che la stessa vittima può aver subito più tipi di molestie dallo stesso autore o da autori diversi. Come si è già indicato, la maggioranza delle vittime è di sesso femminile (solo due vittime sono uomini), mentre tutti i molestatore, tranne una, sono di sesso maschile.

Una nota importante: l’impegno con le persone intervistate è stato di garantire non solo l’anonimato ma anche la massima riservatezza. Dalle citazioni sono state omesse le informazioni e i dettagli che avrebbero potuto permettere di identificare persone e luoghi coinvolti. Da notare inoltre che alcune citazioni riportano esperienze vissute alcuni anni fa, il che rende ulteriormente impossibile l’identificazione delle persone coinvolte.

STUDENTESSE, NEO-LAUREATE, DOTTORANDE

La maggior parte delle esperienze di molestie è stata riportata da studentesse, neolaureate o dottorande, e, in un caso, da uno studente. I molestatore sono altri studenti, docenti e anche dipendenti tecnico-amministrativi dell’Istituzione. Si tratta di esperienze molto diverse: esposizione a commenti offensivi o volgari riguardanti le donne; “corteggiamenti” insistenti (fino a configurarsi quasi come *stalking*) da parte di studenti; comportamenti impropri a carattere sessuale da parte di uomini (docenti o personale). Alcune intervistate riportano anche gli incontri, avvenuti negli spazi universitari, con “esibizionisti”, sempre uomini sconosciuti.

Iniziamo con alcune citazioni che riguardano l’esposizione a commenti volgari, offensivi o discriminanti nei confronti delle donne, degli omosessuali o di persone di altri paesi:

e indicando questa omissione di testo con [...]. Tra parentesi vengono anche riportati sentimenti o comportamenti dei soggetti intervistati (per esempio: tono arrabbiato, silenzio, sospira), rilevati dagli intervistatori al momento del colloquio o riascoltando la registrazione.

60 L.F. FITZGERALD, *Sexual harassment: Violence against women in the workplace*, “American Psychologist”, 48 (10), 1070-1076, <<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.48.10.1070>>.

È una cosa che mi è successa l'anno scorso... in un ufficio con diversi colleghi e... ehm... uno faceva battute scurrili su tutti e tutte, come se avesse la sindrome di Tourette, quella sindrome per cui si dicono oscenità in continuazione, non so se ce l'abbia davvero o no, ma comunque il suo comportamento è accettato! Faceva le battute persino sulle figlie di questa mia collega che hanno 5 e 10 anni, che quando crescono se le cotta! E sua madre che non gli diceva niente! Vabbè, ok, non ne facciamo una questione di stato, perché lui... cioè io non è che mi permetto di dire certe cose, scusa...

Faceva battute anche su voi che eravate in ufficio?

Ma certo, sì sì! Mi ha dato fastidio invece una sua battuta, che per me era ... non era accettabile su qualcun altro, quando è arrivato un collega... un nuovo ragazzo, uno studente cinese nel nostro ufficio per un paio di settimane... Io lo conoscevo già,... quindi, quando l'ho visto, gli ho detto: «Hi! sei arrivato, ciao», l'ho abbracciato, come fan tutti. E lui che stava lì mi guardava, fa: «Che schifo!», perché secondo lui i cinesi puzzano, perché l'ho abbracciato e lui ha detto: «Che schifo!» e poi... un altro giorno che questo ragazzo era lì, ha fatto un'altra battuta sui cinesi che adesso non ricordo esattamente, ma con lui lì presente, in italiano, pensando che tanto non capiva e io gli ho detto: «Sei proprio un coglione! cioè non hai rispetto»... e lui mi ha risposto: «Ah, allora ti piace questo, perché non te lo scopi. Vuoi dare una bella leccata di palle cinesi?», al che sono esplosa, cioè, non ...io ho detto questo...cioè, non hai rispetto! (dottoranda02).

La stessa dottoranda ricorda inoltre che:

«Oh Dio! Adesso che mi ci fai pensare», sì, avevo due professori in università che erano veramente... si lasciavano andare a battute sessiste con le ragazze, cioè sì, facevano anche apprezzamenti sulle ragazze che si presentavano a dare gli esami... e alla fine... era... anche quello era accettato, nessuno interveniva!

Le battute maschiliste, le aspettative che le ragazze siano meno capaci, meno brillanti, si riscontrano anche in altri contesti di studio:

Si sente, si percepisce un ambiente comunque molto maschilista, nel senso che le donne fanno molta fatica ehm...a raggiungere il successo ma anche banalmente... non so... se fai bene una cosa... c'è quasi stupore che tu riesca a farla bene... se scrivi una cosa bella, si fa...c'è stupore appunto, ci si stupisce che tu riesca a farla... un altro episodio che mi ha dato molto fastidio...ehm... ero vestita... avevo una di quelle camicie sai un po' maschili larghe ehm...sempre questo insegnante mi ha detto: «Eh, ma hai passato la notte col tuo ragazzo che hai la sua camicia?». Sì...sono cose un po' così... ehm... non lo so, battute su delle belle ragazze, magari anche un po' spinte... però penso sia... non so... tipo se passa una bella ragazza: «Ah, che bella figa!» cose così ehm... (studentessa13).

Una studentessa che stava svolgendo il tirocinio in ambiente medico universitario ha riportato molestie verbali (e non solo, come vedremo poi) particolarmente pesanti:

Da parte di personale medico nostro, che ci tratta proprio come... le sue cameriere [...] sì, a me è capitato, che c'era questo medico assieme ad un'altra dottoressa, la dottoressa valuta che ha bisogno dell'ecografo per fare delle indagini più approfondite, e...chiede

al suo collega per favore di andare a prendere l'ecografo, lui si rifiuta, la guarda e le fa, riferito a noi infermiere, «È pieno di sciacquette qui, manda una di loro!» (studentessa/tirocinante08).

Uno studente racconta di aver subito commenti offensivi e discriminatori nei confronti degli omosessuali:

Nei corridoi delle aule studio dell'edificio H3 spesso ho avuto occasione di ascoltare battute discriminatorie nei confronti degli omosessuali. Soprattutto da parte di persone, uomini e donne, della facoltà di Ingegneria. Una volta è avvenuto anche nei miei confronti, alle mie spalle: mi è stato riferito da un amico. Spesso le battute pronunciate venivano utilizzate come "insulto amichevole" fra compagni: «frocio» e «culattone». (studente03).

Molte delle studentesse intervistate riportano episodi di *stalking* da parte di altri studenti. Una studentessa ha riportato una storia durata a lungo, di richieste insistenti e appostamenti da parte di un altro studente, avvenuti all'università o nel tragitto casa-università, tali che l'hanno obbligata a cambiare orari e luoghi di studio. Nell'episodio riportato qui sotto, il ragazzo l'ha aggredita anche fisicamente, senza che gli astanti intervenissero:

In università, rientrando insieme ai miei amici, ero sempre con i miei amici, è successo che c'era folla dove stavamo rientrando, ehm... hanno iniziato a salire le scale io sono rimasta un pelo indietro, mi sono ritrovata lui davanti che ha iniziato a strattarmi per le spalle, urlandomi che dovevo uscire con lui, però cioè io non ho reagito più di tanto se non divincolandomi e dicendogli di smetterla insomma... così e poi sono andata via e sta scena a me aveva colpito, (sorridente con imbarazzo) perché cioè... era passata totalmente inosservata! Ma c'era un sacco di gente! (studentessa06).

Un'altra studentessa racconta il disagio di sentirsi osservata insistentemente quando studiava in biblioteca e di essere sfiorata (casualmente o intenzionalmente?), quando ne usciva:

Ti metti a sedere a studiare a leggere... e ti sembra di sentire diecimila occhi puntati [...] oppure questa cosa, che non era una sensazione, ma era concretamente così, nell'ingresso dalle scale... insomma... c'era sempre proprio un gruppo, fisso lì... e quindi avevi il momento in cui tu dovevi passare... cioè sai, un po' si faceva spazio un po' no, quindi, sembrava quasi fatto apposta, ovviamente sono... cioè sensazioni, però non era faccio spazio e entri libera, no! Faccio spazio e sento che se passo... sfioro qualcuno, qualcuno ti sfiora, così... no? Quella... situazione... che ti sembra che devi passare in mezzo ad un corridoio, 5 da una parte 5 dall'altra... dà fastidio... no così... il fatto di sentire occhiate mentre studi, squadrata... vai a prendere il caffè ti trovi la persona attaccata lì... cioè... cercano di... a me era capitato spesso, poi, che mi arrivavano richieste di amicizia su Facebook da gente che non avevo la più pallida idea di chi fosse e, poi, vedevo che le facce erano quelle, dici "no", insomma... non li conosco neanche! (studentessa12).

In alcuni casi, le studentesse riportano comportamenti molesti da altri studenti e li attribuiscono a differenze culturali (oltre che di genere):

Vissuto assieme a me comunque da altre mie compagne, forse c'è stato qualche episodio di un ragazzo che provava insistentemente, non...cioè...violando un po' anche la privacy in quella che era la Casa dello studente...quindi, bussare ...avere comunque comportamenti non opportuni, da qualche studente per lo più straniero. Sono entrata in Casa dello studente, in quella in cui c'era la maggior concentrazione di stranieri ehm...ed eravamo tipo in un piano ragazze ed altri stranieri...per differenze culturali magari tante volte è stato frainteso il comportamento di qualcuna, quindi, qualche molestia, per lo più nel bussare nel proprio appartamento nel momento non opportuno, nell'insistere ad uscire... di fronte ad un "no"! (studentessa16).

L'università dovrebbe essere un luogo sicuro per tutti, in particolare per le studentesse. Due testimoni raccontano tuttavia di aggressioni sessuali vissute proprio negli spazi esterni dell'Ateneo, nei pressi di una Casa dello studente:

Io ho subito un'aggressione ma esterna, quando vivevo in Casa dello studente ma da una persona esterna, quindi, non da un... da un pari... cioè da uno studente o comunque...da un professore [...] (fatica un po' a parlarne)... ho subito un'aggressione ed un tentativo di violenza sessuale... questo è stato il motivo per cui poi non ho più alloggiato in Casa dello studente [...] stavo scendendo le scale, quelle che dalla mensa vanno sotto fino all'ingresso ed era un periodo in cui l'amministrazione non illuminava, aveva deciso di non... di non illuminare insomma la zona [...] ed era nascosta una persona che aveva... insomma... uno studente non un professore, una persona con disturbi che ha tentato di afferrarmi ehm... son riuscita a scappare...cioè sono scappata in direzione opposta... c'era una ragazza che aspettava un'amica che scendeva dalla stessa scala, ho cercato di entrare lei mi ha fatta entrare in auto, l'altra ragazza che scendeva è stata avvisata, è stata vista anche la persona fuggire, ehm...insomma bon questo è stato poi il motivo per cui nei mesi successivi ho deciso di... di... insomma... di andare in un appartamento privato ecco... (studentessa16).

Io ho avuto uno stalker e non solo io, molte altre mie amiche, uno studente di ingegneria...conosciuto, noto, sai... [...] erano le dieci, le 22 e dovevo prendere l'autobus, la 17 che mi portava in centro a casa alle 22.15 e stavo facendo sempre quella maledetta discesa... sto stronzo non esce da non so...non l'ho visto da dove è uscito, io ero intenta come una scema a camminare tranquilla a prendere col buio... a prendere l'autobus, mi sbuca all'improvviso, avevo una maglia a righe... a quadri e mi fa «Ma che bella» (si blocca un po') mi prende la valigia e mi dice ti do un passaggio io, che aveva la macchina. «No!» Mi sono messa a urlare, perché gli ho detto restituiscimi la valigia! Brutto stronzo, restituiscimela! XXX (un amico), che era fuori a fumare la sigaretta con... in sedia a rotelle, per fortuna mi ha sentita e si è messo ad urlare «XXX!» chiamandomi... (studentessa15).

Alcune studentesse hanno avuto, negli spazi interni o esterni del campus universitario, degli incontri ravvicinati con esibizionisti, situazioni che spesso inducono uno choc nelle ragazze che le subiscono.

Avevo parcheggiato il motorino qua sotto, dalla parte delle scalette esterne che arrivano giù... ehm... piovigginava, ho detto: «Ok, son le dieci, vado a casa». Nell'allontanarmi da qui, andando verso il motorino, e ho trovato un ragazzo inginocchiato sugli scalini, con i pantaloni abbassati che si stava masturbando, e che quando mi ha... e... perché... era una curva cieca, quindi, quando io l'ho visto ero anche in fianco a lui, cioè... l'ho proprio... ero vicinissima, e lui mi ha preso la caviglia, al che io istintivamente in

quella situazione gli ho tirato un calcio, con tutta la mia forza e sono scappata e mi ricordo che mentre scappavo per le scale dicevo, non vado a prendere il motorino perché di sicuro succederà che... tutututututu... parte (come a simulare dei botti di qualcuno che le corre dietro, con la voce), e ho continuato a correre tantissimo, perché proprio mi ero spaventata molto. (studentessa14).

Mentre facevo le scale che collegano da economia al piazzale in basso...incontro scontro questo...giovane, ragazzo ehm... che era seduto inginocchiato a terra e con... la maglietta alzata e i pantaloni abbassati e che penso stesse... insomma... praticando autoerotismo... non penso, stesse praticando autoerotismo! Io mi spavento... salto... ma io non lo vedevo da sopra perché se l'avessi visto mi sarei girata prima, quindi, appena mi giro incontro questo... e non so come ho fatto, salto, torno indietro, mi metto ad urlare ...perché resto... scioccata... corro indietro e...verso la biblioteca generale [...] per fortuna non ho avuto nessun contatto fisico, io ho avuto lo shock di vedere...a parte ...di colpo questo signore... gli stavo andando proprio fisicamente addosso perché non c'era spazio per... (mostra, mima lo scansare qualcuno)... il che mi ha fatto molto molto senso... (studentessa15).

Se i casi più frequenti raccontati dalle studentesse riguardavano molestie o aggressioni da parte di ragazzi della loro età, ci sono anche situazioni in cui la differenza di età o di potere rappresenta il cuore del problema.

In una lunga citazione, una studentessa, rappresentante del corpo studentesco in un organo accademico, racconta dei comportamenti impropri messi in atto da uno degli amministrativi che seguono quell'organo. La citazione è particolarmente interessante perché, presi singolarmente, questi comportamenti potrebbero sembrare abbastanza innocui: ma la loro ripetizione, il fatto che vengano da un uomo adulto con un ruolo preciso nell'Università nei confronti di una giovane ragazza, li rendono inopportuni, problematici e sicuramente fonte di disagio per chi li subisce:

Praticamente, quando son stata in XXX, c'è un... amministrativo che è responsabile..., manda le convocazioni, l'ordine del giorno, qualsiasi problema hai lo chiami. Già all'inizio, quando ci arriva la prima convocazione, lui mi scrive questa email di convocazione... dicendomi: «Mi raccomando l'abito lungo» per questa prima riunione del XXX [...] Mi sembra una battuta veramente stupida e lui mi risponde: «Potresti arrivare in tiro» e là finisce il discorso. Comunque mi sembrava una battuta un po' così. [In un'altra occasione] io esco dal XXX prima, perché ho un esame e lui durante la riunione mi scrive via email: «Eh ma come è andato l'esame, l'hai passato?» e io rispondo: «No, sono qui ancora in corridoio che aspetto». E lui mi risponde: «Vuoi che vengo a farti compagnia?» una cosa così...parliamo di una persona che avrà 55/60 anni! [...] [Ancora in un'altra occasione] gli mando uno screenshot della mia pagina dell'università bloccata, lui mi risponde «... ma non hai niente di meglio da farmi vedere». E io non gli ho risposto, e a quel punto sono andata dalla professoressa YYY. [...] Lui è sempre lì... è sempre lì, tra l'altro ce l'ho di fronte... quindi io già mi son sentita abbastanza a disagio con uno che mi risponde una roba del genere...perché uno che mi risponde... per l'amor del cielo, son quelle battute molto border, secondo me, che poi comunque continui a capire e non capire... [...] «Cos'hai da mostrarmi? non hai niente di meglio da mostrarmi» allora... mi vien da risponderti: «Cosa vuoi che ti mostri!» [...] Poi una cosa che mi son chiesta: ma sei talmente idiota che lo fai dalla mail dell'ufficio! Perché... voglio dire, basta che... sulla mail cioè io le ho anche stampate... (studentessa11).

La prossima citazione riguarda invece un comportamento inappropriato da parte di un docente nei confronti di una studentessa:

Quindi...mmm...corso di XX (nome materia), dove c'era questo professore, dove io avevo iniziato ad appassionarmi... ehm e... ricordo che andai nella... come si chiama, nella sala ricevimento del professore, che era una stanza molto piccola, ehm piena di cose, poi, mi ricordo c'era questa sedia, e lui, per chiedere delle cose, perché non avevo capito, cioè, per me era stato un atto di coraggio, perché ero una ragazza timida, pensavo di non essere capace a far... le solite cose, sicché prendo coraggio e vado e quando arrivo là, lui è molto seduttivo nei miei confronti ehm...mi dà un manoscritto, un dattiloscritto, che lui stava scrivendo questo libro, addirittura ci sono i pezzi ritagliati ed attaccati... nel senso, proprio la prima copia, e incomincia a dirmi, «No, perché tu secondo me, potresti... guarda qua... lo guardiamo insieme» e si avvicinava sempre di più, si avvicinava sempre di più, fino a che proprio si è appoggiato a me, completamente al mio corpo, dicendo: «Ma guarda secondo me, questa cosa la possiamo vedere a casa, intanto tu portatela pure via, vedi è il manoscritto, unico no?». Cioè la sensazione era che lui mi stava anche facendo capire che mi dava qualcosa che avrei avuto solo io tra le mani, la prima lettrice del suo libro ed io ingenua, anche piccolina, nel senso prima esperienza universitaria...non so reagire, sto lì così...sento sensazioni di fastidio... di disagio di ehm...e lui mi dice di venire a casa sua, ed io gli dico sì sì, certamente e ... guarda proprio ieri... no, la scorsa settimana, son andata a casa di mia mamma, che continua a dirmi: «Puoi liberare questa roba dell'università che non ne posso più, cosa te ne fai?» e allora ho buttato via un sacco di cose, tra cui ho trovato questo manoscritto che io non ho...che io a casa sua non ci sono mai andata e non l'ho mai più rivisto e non glielo neanche più riportato questo benedetto manoscritto, perché proprio avevo avuto la sensazione di essere in pericolo e quindi mi sono sottratta... tant'è che poi quei corsi dove c'era lui io ho smesso di frequentarli, li ho fatti da non frequentante e tutto quello che poi ha riguardato la XX l'ho completamente tolto dal mio percorso di studi perché era diventata una situazione... cioè io non mi sentivo più... se vuoi anche esagerando, sbagliando, però quella era l'età... quello era il momento... (studentessa14).

Il rapporto docente-studente/essa è al cuore della situazione di insegnamento all'università. Il/la docente rappresenta la persona che detiene un sapere specifico, che può aprire un mondo di conoscenze alle persone più giovani e rappresentare un modello di lavoro intellettuale: queste caratteristiche ne fanno, spesso, una figura piena di fascino. Il/la docente è anche una figura gerarchicamente superiore: più grande, più esperto/a, detiene, sullo studente/essa, un potere reale, rispetto all'esame, alla possibilità di una tesi, di un tirocinio, di una borsa di studio. Data la struttura gerarchica dell'università, nel corpo docente, soprattutto nei livelli più elevati, la maggioranza dei docenti sono, per l'appunto, di sesso maschile: la situazione docente-studentessa è informata quindi anche della gerarchia di genere oltre che dalla gerarchia sociale e professionale. Per tutti questi motivi, le molestie subite da un docente possono essere particolarmente destabilizzanti per una studentessa e avere conseguenze anche gravi.

La situazione può essere ulteriormente complicata se coinvolge una studentessa straniera, che può avere dei dubbi sulla comprensione di quello che è veramente successo e sulle abitudini e le pratiche culturali dell'Università italiana.

I was taking an exam... during my exchange... ehm... student exchange, so... I was passing it in a foreign language, in English, it was supposed to be in Italian but he helped me using English, I didn't know all the expressions, it was already the second test, because he didn't make me pass during the first exam... so, I was very very nervous but I knew the exam... was very very well...and I passed and the professor was very nice, and... so I was very happy back home and then...I am not sure how it happened [...] but I'm not sure, really, I'm not sure ... but anyway, he got my (telephone) number yes? Without asking me directly...(sorridente imbarazzata). I thought that he forced the secretary to have my id-number or so... to get my number... and so, I was just walking back home after the exam and somebody call me... and it turned out that it was the professor... ehm... from the exam and he was asking me the questions like «Hello! Are you going back home». And ... I was so completely confused and... he was Italian and I was not sure if I was understanding well everything, so... I was completely confused...and I said...ehm... well...I'm going back home ... I don't know, on... let's see... Tuesday yes? Or next week?... and he said: «You know, because I was thinking... that maybe you could come to my place, to have a dinner [...] he proposed to come to his place, to his house, outside of the city... to have a dinner... yes! To spend a nice time... so, I was...I said... (like shocked): «Mi scusi ma non ho capito!» (detto in italiano) (studentessa Erasmus01).

Una docente intervistata riporta un episodio avvenuto anni fa, quando era ancora una neo-dottorata. Sorprendentemente, il meccanismo è identico a quello che la studentessa Erasmus ha vissuto solo pochissimo tempo fa.

Sono episodi che non ho mai dimenticato, ecco ... ti domandi mah, sono molestie? Non sono molestie? Ma sì, sono molestie! [...] Allora, mi ricordo per esempio, io ho lavorato, ho fatto anche il dottorato all'estero e, quindi, poi, son tornata in Italia e non conoscevo quasi nessuno, perché ero partita tempo prima [...] ho tentato anche ingenuamente di andare in giro con il mio curriculum, presentandomi, perché avevo questo dottorato, pensavo che sarei stata interessante per...per...così...per l'università italiana, [...] comunque ero andata al...nella mia facoltà di riferimento, a portare il curriculum a quello che era allora il direttore o preside, c'era un altro professore, di un'università vicina, di Padova, molto conosciuto, già all'epoca, io non sapevo neanche chi era, quindi, probabilmente ci siamo incrociati in corridoio, poi, io probabilmente ho chiesto a qualche collega giovane, chi è questo, dice: «Ah, è il professor tal dei tali, ordinario». Ok... e la sera mi ha telefonato a casa (sorriso imbarazzato) e poi mi ha telefonato un paio di volte, altre due tre volte, per invitarmi a cena fuori, per vedersi...ehm io sono rimasta sconvolta! Naturalmente, uno che non vive queste cose dice, ma perché sei rimasta sconvolta? Mi ha veramente turbata perché quest'uomo che era... forse... era un più grande di me, ma soprattutto era più potente di me, io andavo... io cercavo lavoro, e lui era professore, non so se associato o ordinario, che io non conoscevo, che nessuno mi aveva mai presentato, che evidentemente aveva chiesto in giro il mio numero di telefono e mi son... mi son sentita molestata, forse, senza usare questo termine, e anche impaurita...che è una cosa ridicola no? Uno pensa...impaurita [...] comunque questo è un episodio che mi è rimasto bene in mente, di questo stronzo. (docente10).

DOCENTI, RICERCATRICI E PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Nei due casi presentati qui sotto le molestie prendono la forma di un “corteggiamento” insistente e chiaramente sgradito. In entrambi i casi, le relazioni di po-

tere non sono chiaramente determinate: si tratta di colleghi, anche se in un caso il molestatore è più anziano e più autorevole; nel secondo caso, la molestatrice è una donna.

(Inizia con un sospiro) Allora, dipende un po' da cosa si intende per molestie, se mi chiedi se ho mai ricevuto molestie sessuali nel vero senso della parola, purtroppo devo anche dire di sì! E anche piuttosto recentemente, quindi, quando io ero già, tra virgolette, grande, non quando ero una bambinetta, perché uno dei miei capi ha pensato che io potessi (sorride in imbarazzo) anzi ha dato per scontato che... lui pensava che io fossi interessata, il che non è successo niente perché io gli ho detto NO! (con forza). Perché eravamo in missione [...] lui era arrivato il giorno prima, io sono arrivata un po' tardi, eravamo in alberghi diversi però ha detto...beh, andiamo a cena assieme, ha detto, mah stiamo in albergo da me, ha detto: «Ma perché non resti qua in albergo da me?» Insomma, ha insistito parecchio, ehm... ha insistito un po' troppo ehm...poi il giorno dopo mi prendeva la mano, io cercavo un po' di fuggire. [...] «No!», ho detto: «No!» Anche perché mi hanno sempre detto tutti i miei colleghi che io proprio, si vede che queste cose proprio... Sono felicemente sposata! E lui: «Sì ma anch'io, ma non centra». Ed io: «Eh per me c'entra!». E la cosa che mi ha fatto molto strano è la mia mente, no, perché va bene, a parte la difficoltà, perché io sono stata totalmente spiazzata, proprio non me lo aspettavo e quindi io non sapevo come reagire, non...veramente ero totalmente imbranata ehm... io mi sentita... ehm... cioè... la mia reazione che... mi sono resa conto che ero inerme e quindi...era una stranissima sensazione e poi mi son sentita anche... e ancora mi ha fatto più strano, responsabile in qualche maniera quando io credo di non aver mai dato adito a queste sensazioni, a questo... ha continuato! Ha continuato! Ha continuato per un periodo ha continuato! (docente05).

In realtà è una cosa abbastanza... blanda... nel senso che niente di particolarmente ehm... scabroso... però secondo me è stata una cosa che mi ha... come dire, dato abbastanza fastidio... nel tempo questa cosa è diventata davvero sempre più pressante [...] questa persona così che... era anche imbarazzante in alcune situazioni... poi sono incominciate ad arrivare i messaggi... sono incominciati ad arrivare in ufficio dei piccoli doni... il cioccolatino piuttosto che la lettera con il pensiero [...] messaggi, San Valentino [...] era San Valentino... l'occasione era quella... mi ricordo che ero la sera con mia moglie in casa e mi arriva un sms di auguri di San Valentino anche insomma abbastanza espliciti... il punto è che comunque è parecchio invasivo...[...] se è un numero di lavoro non mi mandi i messaggi coi bacini e roba del genere... se è un numero privato tanto meno [...] non è che veniva lì salutava e poi andava via o comunque scambiava due parole cioè... era lì...era sempre un po' tipo il condor che... che...sulla spalla col fiato sul collo... è stata una cosa abbastanza... come dire fastidiosa al punto che ...in cui ho detto ...ad un certo punto le ho scritto proprio mi dispiace lascia...se devi chiamarmi per questioni di lavoro non c'è nessun problema... colleghi eccetera... però ti prego di non... di non insistere. La cosa che è stata interessante è che l'ho dovuto ripetere 3 volte... nel giro di un mese e mezzo l'ho dovuto ripetere 3 volte, perché ad un certo punto era da mesi che andava avanti in un crescendo, perché all'inizio ho fatto finta di niente...quando mi è successa sta roba io son stato male, perché intanto mi scoccia essere scortese. (personale tecnico amministrativo04).

Un altro caso riguarda una giovane ricercatrice che, dopo un periodo passato all'estero, aveva cercato di inserirsi nel mondo universitario in Italia. Seguendo

le categorie di Fitzgerald⁶¹, si tratta di un caso di “molestie di genere”: di fronte a un curriculum di buon livello, l'autorevole docente esprime l'idea che solo comportandosi da “prostituta” la giovane donna poteva aver conquistato tanti titoli.

C'era un concorso per ricercatore e mi hanno consigliato, ovviamente avevo mandato il curriculum, diciamo, per le vie formali, mi hanno consigliato di andare a parlare con, ehm... il... direttore di... il boss della faccenda, quindi, chiedo un appuntamento, insomma, vado [...] lui mi guarda, lui aveva già avuto il mio curriculum, perché glielo avevo già mandato prima, lui mi guarda e mi dice... ah, cioè, sono molto contento che lei sia venuta a trovarmi, e... sì... dice perché... adesso la vedo... naturalmente ero vestita, immagino, gonna blu, camicia bianca, così ad occhio, cioè vestita da... da... da insomma da persona tranquilla normale eccetera e dice: «Sì sì, perché altrimenti vedendo il suo curriculum... avrei pensato che lei era una prostituta!» [...] Sì, così si è espresso, questo è indimenticabile! «Che lei era una prostituta» questo non lo dimenticherò mai! [...] Il colloquio, naturalmente è finito in niente, però mi ricordo lacrime di rabbia, di rabbia! (docente10).

La stessa testimone racconta di un'altra esperienza, sempre in occasione di un concorso universitario.

[Un collega] Mi ha detto di non fare il concorso, perché doveva essere vinto dall'amante in carica del preside. Ehm... e anche lì penso che mi abbia spiegato un po' di cose, e io probabilmente gli ho detto, eh ma io ho un curriculum meglio, sicuramente meglio di quello della tizia, e lui mi ha detto «guarda, lei deve vincere, e vincerà, a questo concorso, tutti in Italia lo sanno, quindi, a questo concorso ci siete lei e te, solo voi due, perché in tutta Italia si sa che non bisogna farlo, lei deve vincerlo... quindi, se non c'è nessuno lo vincerà e bon, se ci sei tu, li obblighi a fare delle cose, talmente spaventose per... azzerarti che tu mai più, mai più potrai avere un posto in un'università italiana! Te la faranno pagare!» Poi, ha pensato un attimo e ha detto: «E poi, ti taglieranno anche le ruote della macchina!» (sorride con disagio). E io non l'ho fatto questo concorso, quindi, mi sono ritirata... non mi sono presentata e l'ho vissuta come un commerciante che paga il pizzo! (docente10).

I “RIFERITI”: I CASI DI “MOLESTIE ASSISTITE”⁶²

Durante lo svolgimento della ricerca sono emersi anche dei “riferiti”: situazioni a cui le persone intervistate hanno assistito, in quanto testimoni di molestie. Data la difficoltà a raccogliere testimonianze su questo tema, includere anche i “riferiti” è una pratica legittima in questo ambito di ricerca.

In questo caso un componente del personale tecnico amministrativo racconta episodi a cui ha personalmente assistito:

61 Ibidem

62 Utilizziamo questa formula analoga al concetto ormai acquisito, di “violenza assistita”, che indica la situazione di minori che assistono alla violenza tra genitori o di un genitore su un altro figlio/a o su un animale domestico.

Son stato testimone di vero e proprio harassment! Un collega, tanto per essere chiari! [...] La prima persona che è stata vittima delle maniere, delle attenzioni molto pesanti di questa persona eee... le metteva le mani addosso per dire! Fische, fische, palpeggiamenti! La persona è andata da all'epoca preside della facoltà, e...e... ha detto: «O voi fate qualcosa o vado in polizia». Quindi hanno ben pensato di spostare uno che era un molestatore, non solo verbale, in un posto dove non c'è mai il pubblico (lo dice in senso ironico, sarcastico) cioè il banco prestiti di una biblioteca. Questa, non è la prima volta che lo vedo fare, cioè, invece di intervenire disciplinarmente e magari anche di più, come sarebbe necessario, si sposta. Qualcun altro si prende la rognà [...] La convivenza è stata costante, io qui, lui là e lui che chiede i numeri di telefono alle studentesse... e che quando la studentessa mette il libro lì per restituirlo mette la mano e questo e quell'altro e quel terzo e queste cose io le ho viste... allora il problema è che non venivano mai denunciate... io poi ad un certo punto sono arrivato ad un punto tale di scontro, ma proprio con lui, per cui sono andato dal nostro responsabile e ho detto: «Senti, o tu intervieni, oppure io qualcosa devo fare...» (e il responsabile) «Ah, beh!» Capito? E la settimana dopo mi han chiesto se volevo andare in un altro ufficio [...] La storia è finita così, perché questo è stato talmente intelligente da scrivere sulla lista di distribuzione interna, pensando di scrivere ad una sola persona... una lettera di impropri contro il proprio responsabile... cioè è andato giù pesante... pesante... e quindi a questo punto, ancora, invece di una cosa disciplinare... perché eravamo al limite della diffamazione su alcune cose, è stato rispostato (personale tecnico amministrativo04).

Un collega che anche facendo il furbo... pensando di fare il furbo era abbastanza appiccicoso con le colleghe... e... abbracci... commenti... e... contatto e anche commenti abbastanza... apprezzamenti, si è beccato anche uno schiaffo ad un certo punto da una... però non è che abbia smesso... ha continuato [...] Il palpeggiamento è grave secondo me, e parecchio anche, anche la parola però peggio ancora, no! (personale tecnico amministrativo04).

Ecco un episodio riferito da una studentessa:

Facevo il primo anno di medicina, era stato allontanato un infermiere, per palpeggiamenti vari agli studenti dell'anno prima di me, e studentesse... quindi dell'anno prima di me... sì, sì, durante i tirocini! (studentessa06).

Una docente ha avuto testimonianze da studentesse e dottorande/laureande e ha condiviso tali contenuti, riportati rispettando la riservatezza e omettendone, quindi, talune parti:

Io ho saputo di tante ragazze che non si son potute né laureare né dottorare se non avessero accettato certi compromessi. I compromessi arrivavano fino all'atto sessuale vero e proprio. Io so di cene fatte a casa di una persona, cene... che all'inizio contavano 5 o 6 studentesse e dopo, quando... la cena successiva: «Ah, si venga a cena a casa mia» e la persona credeva di essere circondata insieme ad altre, invece si ritrovava sola, sola a casa di questa persona... e là (silenzio) non entro nel... nel... cioè... non entro nelle dinamiche perché non le comprendo. Dinamiche che dopo hanno portato ad un certo tipo di decisioni. So solo che se certe decisioni in merito a fornire prestazioni sessuali non venivano prese quella studentessa non si laureava con quel professore (docente07).

Gli episodi di molestie sessuali non coinvolgono esclusivamente studenti/esse e docenti o personale tecnico e amministrativo, ma anche personale che si occupa dei servizi nell'ateneo. In questo caso, la studentessa intervistata ha raccolto direttamente la testimonianza delle lavoratrici occupate nei servizi di pulizie, che da tempo vivono episodi di molestie e che per paura di ritorsioni hanno preferito non raccontare direttamente. La paura è pervasiva, tanto che le lavoratrici hanno chiesto uno spostamento di edificio/luogo di lavoro nell'Ateneo, nel tentativo di mettersi al riparo da ulteriori molestie. Ecco un estratto:

È un riferito, ma è dalle signore delle pulizie... molestie da... studenti nei confronti delle signore delle pulizie [...] ho invitato queste persone a poter lasciare direttamente la loro testimonianza ma non se la sentivano... quello che accadeva... siccome loro hanno dei giri (lavorativi nei vari edifici) molto metodici ed abitudinari, praticamente a due di loro e soprattutto in particolare ad una, succedeva che andava a pulire i bagni e trovava il ragazzo che usciva da lì, c'era sai il tentativo di strusciamiento, dopo lei lo metteva al suo posto e allora sono arrivati gli insulti, quindi, erano proprio denigrazioni... trattare la persona come fosse una pezzetta da piedi, sporcare apposta... non so, appena ha pulito il cestino, ti ributto giù le carte sul pavimento... tutte queste cose qua ed erano abbastanza... erano diventate insomma abbastanza frequenti, poi, loro han chiesto un'inversione di turni con chi faceva pulizie in un altro edificio (studentessa12).

8.2. LE REAZIONI ALLE MOLESTIE

In questa seconda parte dei risultati, presenteremo le reazioni e i vissuti emersi dalle parole delle persone intervistate. Le reazioni alle molestie, anche a quelle che, dall'esterno, potrebbero sembrare "lievi", sono sempre negative. La vittima prova disagio, si sente male, svalutata e denigrata; a questi sentimenti possono seguire collera e rabbia:

Per come sono fatta io, soprattutto dal punto di vista dell'orgoglio professionale, sinceramente mi son sentita male, perché io vedo che non mi sento considerata come una professionista quale sono, punto primo, cioè sul lavoro mi manchi proprio di rispetto come professionista. Poi, come donna, anche, ti senti proprio svalutata, ti riescono a far sentire una merda in quel momento, no, ti riescono a far sentire un po' insignificante, perché poi invece di dire, di capire che razza di persone hai davanti (si riferisce al medico molestatore), e dire...cioè... NO! È una cavolata quella che dice lui, io valgo, ti svaluti tu. Cioè ti viene... almeno per me... viene una cosa automatica. All'inizio lui riesce a farmi sentire... piccolissima... poi quando razionalizzi eccetera... (studentessa/tirocinante08).

Mi sentivo molto male. Svalutazione personale, senso di non appartenenza all'università di estraneazione a tutto il contesto, rabbia, impotenza. (studente03).

Va anticipato che solo in rari casi le vittime hanno reagito con determinazione, difendendosi o chiedendo un sostegno. Le due studentesse che hanno avuto un "incontro ravvicinato" con degli esibizionisti e la studentessa che è stata aggredi-

ta hanno chiesto aiuto e segnalato o denunciato il fatto: va precisato che in tutti questi casi il molestatore era uno sconosciuto. Un'altra studentessa, esposta ai commenti sessualizzati e inopportuni da parte di un impiegato dell'istituzione si è rivolta a una docente, nota per il suo impegno su questi temi. In altri casi, le vittime hanno subito la situazione, confidandosi a volte con amiche o con il/la partner; spesso hanno taciuto fino al momento dell'intervista.

LA CONFUSIONE E IL SENSO DI COLPA

Molteplici le esperienze di molestie e molteplici le emozioni, le sensazioni anche contrastanti che ne derivano. Uno dei denominatori comuni, che contribuisce a spiegare la scarsità di reazioni, è un vissuto di confusione: quello che sta succedendo è talmente sorprendente e inopportuno che la vittima ne ricava un sentimento di confusione, e tende a misconoscere e a minimizzare l'accaduto. Questa confusione può poi aprire la strada all'auto colpevolizzazione.

Nella citazione qui sotto, la studentessa Erasmus, si sente confusa e smarrita e finisce per chiedersi se la molestia sessuale sia "normale" e "accettabile" nelle università italiane:

I didn't know if I don't understand Italian, or I don't know what he is talking about...or: «Am I completely confused? Or maybe I ... maybe it's normal in Italy to invite the students to their... to professor's house... I must understood badly (sorride imbarazzata)... then I was feeling a little bit shame... (studentessa Erasmus01).

La confusione va di pari passo, a volte, col sentirsi isolate, non comprese o come se la causa dell'accaduto fosse da cercare dentro sé e non nell'autore di molestia. Ecco alcuni estratti che evidenziano queste reazioni:

Ero completamente isolata, nessuno mi ascoltava! [...] Io mi sentivo completamente isolata e triste. Poi, mi sentivo addirittura una brutta persona, perché dico, anche se non ha un senso logico, ma perché tu (riferito a se stessa) riesci sempre... ti isoli sempre e loro sono così tanto amici... (dottoranda02).

Sicuramente il vissuto era di grande disagio, sì, molto a disagio mi ha messo anche in disagio ritornare in dipartimento, perché ti senti come se avessi fatto tu qualcosa (docente10).

E io non l'ho fatto questo concorso, quindi, mi sono ritirata...non mi sono presentata, e l'ho vissuta come un commerciante che paga il pizzo! Ho ceduto alla mafia! Mi son sentita malissimo, proprio mi son sentita io una merda e...ed è vero che, poi, poi mi sono messa in fila e dopo 10 anni ho vinto un posto di ricercatore, quindi, questo è... (docente10).

La confusione include un senso di incertezza: «non son sicura di aver capito bene». Si crea un territorio di confine in cui chi agisce molestie sessuali si muove

agilmente, ma in cui per la vittima è ancora più difficile dare un nome al fenomeno. I segnali, anche interni, ci sono, segnali che indicano che qualcosa “stona”, “graffia”; tuttavia risulta difficile leggerli e dar loro voce:

Non era gentilezza, e soprattutto il fatto che ci fosse una tensione sotto... non espressa e non... non... non mi è piaciuta (personale tecnico amministrativo04).

E la cosa che mi ha fatto molto strano è la mia mente, no, perché va bene, a parte la difficoltà, perché io sono stata totalmente spiazzata, proprio non me lo aspettavo e quindi io non sapevo come reagire, veramente ero totalmente imbranata ehm...io mi sentita... ehm... cioè... la mia reazione che... nonostante sia senior, mi sono resa conto che ero inerme e quindi... era una stranissima sensazione e poi mi son sentita anche... e ancora mi ha fatto più strano, responsabile in qualche maniera quando io credo di non aver mai dato adito a queste sensazioni, a questo... impreparata... sì... sotto shock! (docente05).

Eh appunto, poi è molto opinabile, lui mi può comunque dire: «Eh, ma era una battuta!» e io però ero molto a disagio tra l'altro... (studentessa11).

L'altra situazione non l'ho raccontata, non l'ho raccontata perché non sapevo come raccontarla...cioè nel senso... era nebulosa, come dire, confusa, io non capivo se magari avevo frainteso... cioè di fatto (il docente molestatore) si era solo appoggiato fisicamente a me, e quindi, forse lo stava facendo per mostrarmi il manoscritto che girava tra le mie mani, io ero seduta così lui... cioè ero confusa, quindi, questa cosa è sempre rimasta una percezione che ho lasciato (studentessa14).

Quindi sì, alla fine tendi a sminuire...dici: «Vabbè è una battuta, passerà!» (studentessa13).

IL CONTESTO: SOSTEGNO, INDIFFERENZA O CONNIVENZA?

Gli episodi di molestie sessuali, come accade più in generale per tutti gli agiti di violenza, vedono spesso come co-partecipi, oltre all'autore ed alla vittima, dei testimoni, che spesso invece di agire a sostegno di chi ha subito, tendono a minimizzare o banalizzare l'accaduto, aumentando così la confusione della vittima e la difficoltà di riconoscere la molestia in quanto tale. Si crea così, di fatto, un clima di omertà e connivenza con il molestatore:

In ufficio [...] se ne fregavano che la cosa potesse disturbare, quindi, io... tutti stavano sempre zitti, la cosa veniva accettata, sembrava che fosse normale ma per me non era normale (dottoranda02).

Io ero continuamente in tensione, perché non sapevo mai se questa (collega che poneva in atto molestie sessuali) arrivava... devo dire...che i miei colleghi mi prendevano pure in giro all'inizio... perché non capivano che per me la cosa era veramente pesante... sì, ci sono una serie di stereotipie, che peraltro a me han sempre dato MOLTO (sottolineato dall'intervistato) fastidio... a prescindere cioè... no è che visto che si applicano a me mi dan fastidio e ad altri no, son delle cose che mi han sempre dato noia [...] insomma scherzi... battute scherzose... su... ecco qua il Don Giovanni... le conquiste

di xx... insomma... mediamente questo... niente di tanto più pesante...più o meno il tenore era quello... eh... (sorride imbarazzato)... adesso mi vien da ridere ovviamente [...] alla fine io gli ho dovuto dire... guardate ragazzi, che per me è un problema ...perché ad un certo punto hanno incominciato ad aumentare... invece che diradare...ad aumentare il livello dei lazzi e dei frizzi... quando hanno visto che io andavo... mi irrigidivo... no... ad un certo punto gli ho dovuto dire, guardate ragazzi, scusate per me non è una roba per niente divertente, non rido affatto [...] a me ha fatto passare veramente uno o due mesi... brutti! Brutti! (personale tecnico amministrativo04).

Nella citazione qui sotto, la studentessa Erasmus aveva raccontato a degli amici, studenti dell'ateneo, dell'invito a casa ricevuto da un docente, scoprendo che tale comportamento era noto ma che nessuno aveva mai reagito:

You know, it was very safe, and I did n't feel very dangerous anything, because it was just one call and then he didn't call me anymore and... for me, it was just ridiculous, a bit, yes? But this professor... this is... yes... when you were asking me now, and this... is really strange... that... they (amici) really mention that he is known for that, and that he's trying with students... but people were more... ehm... they didn't take it very seriously, yes? It was more about... about... like... like funny, yes? So, this is strange because this is not funny! yeah? And... some part of students... I don't know... they should take care of the topic if it's happening, yes? (studentessa Erasmo1).

Notare che “nessuno fa niente”, come se i comportamenti molesti fossero “socialmente accettabili” invece che condannabili, aumenta il sentimento di incredulità:

Mah, ero un po' frastornata, anche perché... lì davanti a tutti e mi sembrava ancora più assurdo che nessuno facesse niente! (studentessa06).

Nella citazione qui sotto, il molestatore è un medico, noto sia per le molestie sessuali sia per altri comportamenti inappropriati, tali da portare alcune persone a dimettersi dalla struttura:

Il primario sa di tutti i problemi che ci sono, oltre ai problemi da questo punto di vista, comunque proprio a livello comportamentale lui (il medico) è un cafone, crea problemi di vario tipo, e il primario ha detto che non c'è modo di mandarlo via. Non so se lui ha conoscenze o cosa, ma ha fatto qualcosa di così tanto eclatante, tante volte non l'hanno neanche denunciato... il primario ci ha detto che se volessimo mandarlo via, servirebbero delle lettere in Direzione, che una o due son troppo poche, quindi, bisognerebbe che fossimo in abbastanza per un numero adatto, però poi se poi siamo troppe sembra una congiura fatta apposta e non va neanche bene... in sostanza, non c'è la volontà di prendere una posizione [...] sì che purtroppo ormai è entrato nella quotidianità, per cui dici, sai che è così, lo lasci proprio... tipo: «Sì, parla, fai quello che vuoi e non mi interessa». Cioè, ci vai oltre ormai...perché lui proprio ti fa percepire in ogni cosa che dice, che lui considera le donne inferiori, punto! [...] Ad un certo punto... ti fai uno scudo e vai oltre... finché non sono, poi, ovviamente, vedi il caso di questa ragazza che se n'è andata, arrivi a un limite forse, se supera quel limite non puoi, o te ne vai tu o lo ammazzi, due son le cose... (studentessa/tirocinante08).

Anche in altri casi, i comportamenti molesti erano agiti alla luce del sole ed erano noti a tutti:

Sì sì sì! Lo sapevano tutti ...e dicevano: mah, l'università italiana fa schifo! E questi sono dei nostri, dei mafiosi, il sistema è così, il sistema è così! ehm...No...non ho avuto, diciamo, grande sostegno, ma pensa che sono riuscita a parlarne con i colleghi... solo da pochi anni, perché è una cosa che... tutti sapevano, nel mio dipartimento... nella mia... chiamiamola facoltà no... tutti sapevano ma... tra l'altro poi, quando i due hanno rotto, molto male tra l'altro, probabilmente si sono anche pestati, si son... insomma è stata una rottura molto pesante, lei è stata praticamente allontanata, cioè è stato messo in moto tutto un meccanismo per cui lei si è trasferita liberamente, ma ovviamente non era così libera, in un'altra università dove gli altri... colleghi dell'altra università, sapendo che dovevano gestire... come dire, per rispondere alla richiesta del preside nostro che no... che voleva togliersela di mezzo, e ha detto: «Io o lei» praticamente! (docente10).

Se le reazioni del contesto sono principalmente di normalizzare e banalizzare l'accaduto, non deve sorprendere che per le vittime di molestie sia difficile aprirsi nell'ambiente di lavoro, confidarsi, chiedere aiuto:

Ero completamente isolata, nessuno mi ascoltava! [...] Avevo pensato di cambiare ufficio, però mi dava fastidio un po' dargliela vinta [...] Quando ne ho provato a parlarne con un ragazzo che era nel mio stesso ufficio ma un po' più educato, mm... tanto erano tutti consenzienti a questa situazione e mi ha detto: «Non so che dirti». Cioè, perché io gli avevo parlato a proposito di queste battute sui cinesi, gli ho detto: «Ma ti sembra normale?». E lui: «Eh, ma xxx è così, che ci vuoi fare... se ti dà fastidio digli di piantarla»... non mi ha dato nessun aiuto. Fa: «Eh, sì hai ragione», ma poi, di fatto, nessuno faceva niente! Sì, cioè mostrava comprensione però niente! (dottoranda02).

Era proprio questa mia reazione a posteriori no? Di sentirmi impreparata, di sentirmi un po' sporca, non è successo assolutamente niente, però nel sentirmi sporca, nel sentirmi ehm... di non poterlo dire a mio marito ehm... e poi c'ho pensato, io con mio marito ci conosciamo da quando siamo bambini, è anche il mio migliore amico oltre ad essere mio marito... e quindi a pensare se potevo dirglielo o non potevo dirglielo, come se potesse essere in qualche maniera colpa mia, per cui la prima cosa che ho fatto ne ho parlato con un mio collega, che mi è molto vicino, per vedere la sua reazione, e lui, la sua reazione...che è uno poi che ogni tanto viene accusato, è uno molto... molto libero... nel senso che dice papale papale quello che pensa, e lui mi ha detto: «Ma sei pazza, non è possibile» (sorrisce imbarazzata). «Sei pazza, non è possibile!» (e lei) «vuoi che ti mostro poi le mail che sono succedute?» [...] Ero assolutamente sballata, mi ricordo che poi per tornare in albergo non sapevo neanche dove andare, ero completamente persa ... non... ho detto... che caspita succede? (docente05).

Non ho condiviso queste reazioni con nessuno, se non con il mio amico che frequentava la facoltà di ingegneria. (studente03).

Solo alcune delle vittime si sono confidate con il/la partner, trovando comprensione:

Io ne ho parlato con mia moglie... vabbè insomma... mia moglie è un po' particolare, per cui...come dire... è sportiva [...] ehm... è sportiva ma poi, siccome, conosce la perso-

na... [...] Insomma ha capito che la questione era più un problema più per me che per lei... nel senso che, io sinceramente stavo a disagio e basta! (personale tecnico amministrativo04).

Sì, con il mio partner sì. Ne ho parlato... sì, si è innervosito... Con la famiglia evito perché poi creerei ansie inutili... (studentessa/tirocinante08).

SFIDUCIA NELLE POSSIBILITÀ DI UN INTERVENTO EFFICACE

Come abbiamo visto, confusione e senso di colpa sono frequenti delle vittime di molestie, indotte o rafforzate dal contesto circostante. Non c'è da stupirsi quindi che le reazioni siano rare e la fiducia nella possibilità di giustizia sia scarsa:

Sì, sapevo che c'erano... la Consigliera di fiducia... e... però... sì... (sospira). Un po' sentivo che la situazione comunque non sarebbe migliorata, se anche lei avesse dovuto, avesse detto qualcosa a queste persone, sicuramente loro avrebbero capito che ero stata io, sicuramente! Perché ero l'unica a cui questa situazione non stava bene e mi sarei sentita ancora più isolata, emarginata, la più rompi balle, perché sicuramente l'avrebbero capito... (dottoranda02).

Sì, e a livello di segnalazione, io ero comunque rappresentante degli studenti, è stato messo... la luce è stata ripristinata per un periodo ma poi... per un periodo, poi, dopo è tornata la situazione di fatto (studentessa16).

Sai cos'è, il problema è che molti colleghi, docenti e non docenti, allo stesso modo, hanno perso la fiducia che si possa fare qualcosa. (personale tecnico amministrativo04).

RIPERCUSSIONI E CAMBIAMENTI SULLA VITA DELLE VITTIME

Dalla ricerca sono emerse le ripercussioni sulla sfera privata, professionale e accademica delle vittime: sono cambiamenti che hanno toccato spesso profondamente la loro vita anche in termini di riduzione della libertà personale. Un aspetto non trascurabile è la paura, che inizia a pervadere diverse aree della sfera privata/personale:

La paura di tutto. Cioè... io andavo in giro e qualsiasi rumore, qualsiasi... cioè anche in pieno giorno, se ero sola intorno, una paura di non so cosa, però paura! E tra l'altro sta cosa cioè... adesso non ci avevo pensato, ci ho pensato momento che si è verificata nello stesso identico periodo dell'anno scorso... è durata poco, due tre settimane... però ehm... non so perché questi stati di ansia e panico perenne... che io... non è da me insomma... ehm... paura di tutto, del buio, del camminare da sola... dello spazio chiuso, anche in mezzo...ero...mi ricordo che ero andata in Cavana, se non erro, ed ero tipo passata in una piazzetta che era... non c'era nessuno, sì ma in pieno giorno, ed ero terrorizzata da questa cosa che non ha nessun senso...[...] La concentrazione assolutamente! Cioè questa cosa me la ricordo anche bene, e che ovviamente ero lì sempre nella stessa aula studio, è che non riuscivo a prendere parte di quello che stavo studiando insomma... (studentessa06).

Nell'immediato è stata proprio una sensazione di paura, come se avessi incontrato un leone, tachicardia, non ho più parcheggiato lì il motorino, ci son stati dei cambiamenti nel mio comportamento... non ho più studiato la sera in università, ho scelto di studiare a casa dagli amici...no? Sì, quindi, ha sicuramente disturbato... se vuoi non in maniera... cosciente, nel senso... ho fatto delle scelte successivamente che mi sono sembrate sotto il mio controllo quindi non gli ho dato... (studentessa14).

H3 quarto piano comunque un gruppetto di sempre maschi, che comunque vedono che stai là e ti guardano... ti guardano, e io stavo proprio curva (per studiare) (mi mima la posa) in modo che come con una barriera nessuno poteva disturbarmi, cioè, mi dava proprio fastidio lo sguardo! Mi pesava! E non riuscivo a concentrarmi... proprio lo sguardo e magari anche il fatto che magari era uno, poi vedevi l'altro poi vedevi che tipo si comunicavano qualcosa e allora dicevi «cavoli, ma allora non è uno da solo, sono tipo tanti» e quindi questa rete era come più potente ancora... no? Quindi questo sì... non è proprio molto carino... [...] Sicuramente c'era un disagio (silenzio), beh... fisico, proprio anche a livello di... non so... non dico battito ma proprio fisiologico, sudore, comunque una cosa che sentivo somatizzare anche no? Un peso... proprio mi iniziavo a curvare... (mi mostra come si metteva) disagio fastidio non so se paura, sicuramente anche rabbia o impotenza, ehm... come dire anche un senso... non so se è un'emozione o non è un'emozione... (studentessa09).

Quello che era lampato a me era proprio la paura di chissà cosa poteva succedere se... parlavo... se dicevo qualcosa... (studentessa12).

Spesso le ragazze che hanno subito aggressioni o molestie insistenti da compagni di studio o da *stalkers* sono obbligate a modificare la loro vita quotidiana per proteggersi:

Ha iniziato a seguirmi ovunque io andassi anche questo qua, e mi ricordo che io in quel periodo ero andata più volte a ballare, lui era sempre lì sotto di me, che mi fissava, fermo, cioè anche fermo! Sì e al bar e di qua e di là e su e giù e io ho cambiato casa! E poi il profilo di Facebook io da quella volta l'ho cambiato 4 volte, e l'ho sempre bloccato (studentessa06).

Era una limitazione fisica anche più importante, io posso dire... bon... mi ha dato limitazioni?... che limitazioni? Beh, in effetti, se penso, io alcuni posti non è che poi... cioè se potevo evitare non ci andavo! Da un lato uno dice ma non è giusto, dovrei essere libera di gironzolare dove voglio senza... (studentessa12).

Allora, per un periodo non ho fatto le scale, perché fino a quando non... non ho fatto le scale... in quella situazione lì ho provato paura, adrenalina...mi sono messa a correre e lui non mi ha raggiunto, quindi, sì, non riuscivo a fare le scale... e... ho provato proprio paura... l'immagine purtroppo si è impressa molto bene! E non dimenticherò la maglia color bordeaux, i suoi pantaloncini abbassati color cammello... mai dimenticherò sto stronzo! (studentessa15).

Ah, beh, io ho subito un'aggressione... ho subito un'aggressione ed un tentativo di violenza sessuale, ehm... questo è stato il motivo per cui poi non ho più alloggiato in Casa dello studente (studentessa16).

Come abbiamo visto, la situazione di molestie può determinare forme di discriminazione professionale o nella carriera accademica. Ecco alcuni esempi:

Avrei potuto vincere quel concorso lì, quindi avevo un posto di lavoro due o tre anni prima di quello che poi è successo, e tra l'altro quegli ultimi due o tre anni son stati terribili, io veramente ero disperata perché tornavo appunto dall'estero, dove avevo fatto un dottorato, ho pubblicato un libro e poi cominciavo ad essere anche conosciuta internazionalmente e qui c'era un muro e quindi non c'era verso di penetrare in questo mondo universitario italiano in cui e... se non sei... magari ... non voglio dire che sia necessario per tutte andare a letto col capo, però, devi essere dentro... no? Ti devi essere laureata lì... hai fatto le cose lì... sei sempre stata lì... io venivo da fuori con un'autonomia scientifica e non dovevo dire niente, non dovevo dire grazie a nessuno! Questo era insopportabile... quindi la mia carriera è stata segnata anche da questa cosa qua, certo! (docente10).

(La molestia dal docente) Mi ha fatto sentire... inadeguata come... in quel momento e anche successivamente, già non ero una che riusciva ad alzare la mano e fare delle domande, quindi, andare a ricevimento per me era uno spazio più sicuro... dove non mi esponevo davanti alla platea di gente che mi ascoltava... e quindi... ha rinforzato il mio senso di insicurezza... questo non lo riesco dire, certo è che ha influito impedendomi di andare a fare domande e quindi a fidarmi dei professori, ed io avevo bisogno di imparare a studiare, perché io avevo fatto l'XX (una scuola tecnica) e non avevo sviluppato delle abilità allo studio quindi... quei momenti coi professori, il fatto che mi indicassero la bibliografia, il fatto che mi dicessero guarda studia... era un momento che poi ho riscoperto con XX (altra docente), perché lì ho ricominciato ad andare a ricevimento, che in realtà avevano tanti strumenti da darmi, per aiutarmi a cambiare percorso, quindi...vedi ... anche adesso... mi commuovo a raccontartelo perché mi fa incazzare! (Sorridente ironicamente) Cioè... ho perso un'occasione! [...] Un po' da un punto di vista mi fa arrabbiare! (studentessa14).

Anche in situazioni in cui le molestie sono soprattutto “di genere” e non implicano quindi né contatti indesiderati né aggressioni o ricatti, ci sono delle conseguenze che creano disagio e interferiscono con il senso di sé come (futura) professionista:

Mi sembra di dover fare il triplo di quello che fanno gli altri miei compagni, ad esempio [...] Molto spesso mi è capitato di essermi trovata come l'unica XXX (tipo di professione) donna... ehm...mi ha fatto dire tante volte: «Oh Dio! Mi vesto...come mi vesto?» che sembra una sciocchezza, però tante volte non volevo essere troppo elegante o troppo carina per non venir presa come quella frivola e stupida, però non è neanche giusto che non posso mettermi un bell'abito per... capito? Quindi...questa cosa qua è capitata più di qualche volta, e magari non è così, magari è un mio pensiero però se ce l'ho, un motivo c'è... quindi sì! (studentessa13).

Più in generale, sono esperienze che minano il senso di sicurezza e il senso di fiducia negli altri:

Mah, allora...(sospira) l'unica sensazione che ho provato sempre costantemente è stata di insicurezza, e... perché ovviamente cioè... ovviamente, prima cosa un'insicurezza fisica perché nel momento in cui io mi fossi ritrovata con questa persona da sola, per

carità, magari non sarebbe successo niente, però... magari sarebbe successo qualcosa... (studentessa06).

This is something like that... I think that it can have a bad consequence on later... later life, and... like ...with the trust (studentessa Erasmuso1).

SUBIRE MOLESTIE FA STAR MALE: L'IMPATTO SULLA SALUTE

Nelle citazioni precedenti è già emerso l'impatto che queste situazioni hanno avuto sulla salute psicologica e fisica delle vittime. Eccone ulteriori esempi: subire molestie fa star male chi le subisce, che siano donne o uomini, a volte anche a lungo.

Io lavoravo comunque però mi sentivo triste, e... isolamento... incomprensione... (silenzio) il fatto che sapevo che magari parlavano alle mie spalle... difficoltà a dormire... per un periodo ho preso anche degli antidepressivi (dottoranda02).

Non rido affatto, per me è una roba pesante, perché vuol dire che io ogni giorno c'ho l'ansia di questa (collega) che mi venga qua... ogni giorno... più volte al giorno [...] Io andavo a lavorare con l'ansia, con l'ansia veramente! All'inizio io veramente andavo a lavorare col magone [...] non dormivo molto bene... no pessimo... io ho avuto... ho aumentato il livello di ansia generale e anche di capacità di concentrazione che in quel periodo era crollata, e avevo pochissima voglia di fare quasi tutto, perché avevo poca voglia di andare al lavoro, qualsiasi cosa... (personale tecnico amministrativo04).

Mamma mia! Io volevo morire! Volevo morire (sospira ndr) a parte che... mi ricordo che quando ho deciso di... di accettare questo ricatto, che poi il ricatto è venuto subito, mi hanno offerto un posto di professore a contratto, no? Che era un modo di... e quindi io l'ho accettato e lì ho accettato il ricatto sostanzialmente...[...] Io ho avuto un periodo di depressione molto molto lungo... molto pesante, non legato in maniera specifica solo a questo episodio ma all'impossibilità di... di... di... di farmi strada nel mondo universitario italiano! Quindi, sì, è stato pesantissimo! (docente10).

Non ho... cioè non sono più... non ho più frequentato lezione, ho avuto un'alterazione del sonno veglia...e insomma mi sono rivolta ai servizi perché non... avevo delle situazioni di panico, ecco... non riesco a dormire perché ripercorrevo la situazione in cui mi prendeva e... potevo essere rovinata per la vita ecco, cioè la sensazione che hai è quella, mi prende, succede, mi rovina per la vita... (studentessa16).

«E SE COSÌ LO ROVINO?» QUANDO LA VITTIMA SI PREOCCUPA PER IL MOLESTATORE

La confusione prodotta dalla situazione di molestie – strategie del molestatore, scarso riconoscimento della gravità dell'accaduto e scarso sostegno da parte del contesto - producono a volte un risultato paradossale: la preoccupazione della vittima per la sorte dell'aggressore, nel caso essa decidesse di reagire e di segnalare l'accaduto.

Negli estratti che seguono ne proponiamo alcuni esempi:

Non l'ho detto ad altri...perché credo, credo che avrebbero potuto... schierarsi un po' troppo nettamente dalla mia parte, credo che poteva crearsi dei problemi all'interno nei suoi confronti... fratture lavorative nei confronti suoi, per cui so di sicuro che se io avessi detto ad una persona che mi era vicina, mi avrebbe sicuramente creduto e questo avrebbe potuto avere un impatto abbastanza negativo su... in generale, sul lavoro... per cui... (docente05).

Sì anche per capire come fare molte volte, perché appunto... sì... a me viene in mente, parlo con questo insegnante gli dico che la sua battuta è stata sgradevole, però come posso farlo senza ripercussioni poi? Anche appunto... è un faro... però come si fa a dire qualcosa senza rovinarlo? (studentessa13).

Sono stata in questura e mi hanno detto che ti posso denunciare... lui si è spaventato tanto e lì sai che mi è dispiaciuto vederlo soffrire in quel modo...però sono rimasta ferma! Lui quella volta... ha... ha... diminuito... (studentessa15).

A volte è un familiare a consigliare prudenza e a far balenare il rischio di “rovinare la vita” al molestatore.

Ho parlato, beh, con mia mamma, mia mamma mi ha detto, beh, stai attenta, magari prima di rovinare la vita ad una persona e denunciare una cosa del genere, pensaci un attimino e cerca di... valutare tutte le strade che hai prima... di andar a parlar con qualcuno eccetera... (studentessa11).

IL PERCORSO DI CONSAPEVOLEZZA E I SENTIMENTI A POSTERIORI

Riuscire a dare un nome all'accaduto non è né semplice né immediato. Di solito, è più facile farlo a distanza di tempo dall'accaduto, quando si può riuscire a “rivedere” la situazione da un altro punto di vista, con più lucidità e chiarezza, senza dubbi interpretativi, e con una maggiore consapevolezza dell'accaduto e dei sentimenti vissuti. Dalle interviste, emerge comunque che rabbia e amarezza non si esauriscono con il passare del tempo.

But for me, what was more important was the fact that... I was right! I didn't... so, I really... because I was sure, if I'm doing...if I'm thinking right that... he... maybe... it's not my imagination (studentessa Erasmus01).

Faceva pensare a quanto queste persone devono essere fundamentalmente deboli, che pur di farsi una risata, di adeguarsi al branco... facessero passare per normali... uno che dice «ah, quando cresce tua figlia me la scopo!» che aveva 5 anni (sospira, ndr). Per carità... però... boh... mi fa un po' di tristezza che la gente lo lascia passare così! (dottoranda02).

Però una cosa è rispondere, riuscire a mettere i paletti, quando già hai 40 anni dopo anni che ti sei laureata... e non hai più no... non hai chi ti deve valutare, un'altra cosa è,

arrivi in università, hai ... quant'è, 18, 19, 20 anni e ti trovi davanti questo abuso di potere che tu non riesci a bloccare, fronteggiare in alcuna maniera... e non è detto che tu abbia un vissuto tale che ti ha permesso di fortificarti ed essere in grado di dire di no! [...] Le altre... ti ripeto... sì... perché... se tu sai già che un dato sistema funziona così, e ci entri, e lo accetti e non fai nulla per cambiarlo, quanta... quanta può essere tua responsabilità, quanto il tuo giudizio può essere libero, scevro da condizionamenti? Quanto puoi essere tra virgolette, incolpata, se decidi di accettare? (docenteo7).

Amarezza! (Silenzio). Amarezza, e poi ti resta sempre il senso di colpa di non aver fatto scoppiare la bomba no? perché in fondo io con quest'uomo, con questo preside, poi, quando, dopo tanti anni, ho finalmente vinto il concorso, ho avuto delle relazioni professionali normali... non è che lo guardavo e gli dicevo «tu, brutto stronzo!» quindi... ti... resta anche il senso di colpa per non aver reagito in maniera più... beh, non aver reagito, beh, io non ho reagito in nessun modo se non accettando il ricatto, quindi, mi sento in colpa io, non tanto in colpa... come dire... mi dà fastidio no... non aver... (docente10).

E SE ACCADESSE ALLA TUA MIGLIORE AMICA?

Appena l'intervistata prova a immedesimarsi nella situazione di un'amica/o che si rivolge a lei per raccontare un vissuto di molestia sessuale e chiedere aiuto emerge un radicale cambiamento di prospettiva. In questo caso ipotetico si attivano risorse, si scoprono canali disponibili, emerge la spinta all'azione, anche, bisogna dire, in assenza di informazioni e conoscenze precise e affidabili. Alcune intervistate sottolineano tuttavia l'importanza di ascoltare la vittima, crederle, ma non imporle nulla. Sembra comunque più facile riconoscere le molestie in quanto tali, identificare con chiarezza chi è la vittima e reagire quando si tratta di un'altra persona.

“I think [...] try to explain that is not her fault, and I would suggest “tell about this to somebody in the company or university”yeah... now... yes... but now... yes, I have more work experience, and I know that it's not acceptable (studentessa Erasmus01).

Uno, non è colpa tua! (sorridente), due, vai a parlare con chi di dovere, forse anzi prima vai a parlare con chi di dovere... quindi prima Consigliera di parità ehm... non è l'unica eh, la Consigliera di parità... ehm... perché ci sono altri organismi a livello regionale e provinciale... ehm...e poi sì... con la persona invece è più difficile... quindi, direi di andare dalle persone giuste, sperando poi che loro abbiano gli strumenti adatti per proteggere... perché non è detto! (docenteo5).

Io ad esempio, mi sentirei subito in dovere di vedere se posso fare qualcosa, o starle vicino, magari se lei non vuole parlarne, o addirittura bypassarla, anche se magari è sbagliato, andrei a denunciare io la cosa, non so poi, se ha lo stesso valore, cioè se ha valore se è un terzo che racconta appunto... cercare di spronarla a parlarne e magari servirebbero più punti di riferimento per gli studenti o lavoratori, non so, un punto di riferimento, non so, tipo uno sportello di psicologia o qualcosa, sempre in forma anonima, ma che appunto sai che puoi andare lì. (studentessa/tirocinanteo8).

Vabbè, innanzitutto cercherei di capire... allora... innanzitutto le crederei! Che è già una cosa importante, poi, cercherei di capire che cosa si sente di fare, quindi, cercherei di capire che cosa le dà sicurezza, quindi a seconda di qual è il mio ruolo farei delle scelte, nel senso che se fossi un docente cercherei di dire che dentro la mia istituzione succedono delle cose, cioè istituzione intendo dentro l'istituto in cui lavoro, succedono delle cose che a me non mi vanno bene! Pur proteggendo l'anonimato se questa persona non vuole parlarne... certo se ci fossero dei luoghi dove lei potesse, anche in maniera anonima, no, poter condannare... cioè denunciare questo comportamento e segnalarlo affinché si possa evitare che ci... perché qual è il problema tra l'altro, che poi ci possono essere altre vittime! (studentessa14).

L'accompagnerei volentieri comunque a fare la segnalazione, perché serve! Che se la denuncia... sì, il mio non era neanche un reato perché non era riuscito a farmi del male, però una segnalazione di una persona nascosta che faceva così, ha tentato di afferrarmi non mi ha afferrato quindi non era perseguibile in nessun modo, però comunque la segnalazione va fatta, e si parla anche con le autorità perché comunque insomma... misure di sicurezza come luci o una maggior attenzione la notte da parte dei portinai o del... ma sia delle case dello studente che anche delle portinerie dell'università, può essere di aiuto (studentessa16).

Una docente, tuttavia, esprime dubbi sull'esito di tali percorsi.

Guarda, è una domanda terribile, perché io nel mio ruolo oggi dovrei avere delle risposte, (sospira) allora... (respiro profondo) allora, è un disastro! È un disastro perché a un livello individuale se fai un percorso (sospiro profondo) ... fammi fare un passo indietro... (silenzio) Allora se la persona se la sente, e io l'appoggierei, farei un percorso prima interno e poi esterno, quindi prima interno, vuol dire, Consigliera di fiducia... io... la sosterrai a portare avanti. (sospira) Non è detto che vada a finir bene! (docente10).

CHE FARE? IDEE E SUGGERIMENTI PER PREVENIRE LE MOLESTIE E TUTELARE LE VITTIME

L'ultimo tema proposto alle persone intervistate è stato quello delle idee o proposte per migliorare la situazione. I suggerimenti sono ricchi e articolati e si raggruppano in alcune categorie principali. Molte delle persone intervistate indicano la necessità di maggiore informazione sul tema delle molestie ma anche delle sessualità, attraverso varie modalità, dai semplici volantini agli ateliers di discussione. Si tratta di "dare un nome alle cose", aumentare la consapevolezza e anche far conoscere strumenti come il Codice di comportamento (che tutti dovrebbero sottoscrivere), la Consigliera di fiducia e il CUG. Altre sottolineano la necessità di avere a disposizione un supporto psicologico, a oggi disponibile solo per studentesse e studenti, anche se non tutti ne sono al corrente. C'è anche la richiesta di uno "sportello", che, in effetti, esiste, nella forma della Consigliera di fiducia, anch'essa forse poco conosciuta. Da altre interviste emerge la necessità di formare, e non solo informare, docenti e personale amministrativo dell'Ateneo; sarebbe anzi fondamentale che i vertici si esprimessero chiaramente e con forza in merito all'inaccettabilità delle molestie. Per concludere, benché già esistano

dei ricorsi (Consigliera di fiducia e, fuori dall'Ateneo, Consigliera di parità) sarebbe necessario che l'istituzione garantisse e pubblicizzasse un percorso chiaro e accessibile per chi vuole segnalare o denunciare un caso di molestia.

Riportiamo qui alcuni estratti di questi suggerimenti, che lasciano trasparire la passione che questo tema ha suscitato nelle persone intervistate.

Some kind of campaign about it, just a campaign to show ehm...that you see the problem, yes? Because otherwise, it is only the topic of gossip, or jokes, or I don't know... or ... for the victims ... not even the topic to talk with anybody, yes... and... it's not normal, yes, this kind of situations, and then have the possibility to go to some kind of psychologist there or counsellor, just to give a contact yes? If you note some uncomfortable situations between you and somebody from the university, you can contact this person, even in anonymity... without giving a name, you can explain the situation and they will give you advices, yes? For example, it's like a green line yes? And...you can decide if you want tell for example somebody more about it, after this conversation, or try to solve by yourself, yes! (studentessa Erasmus01).

È importante aumentare la consapevolezza... forse più che le telecamere... è importante forse una presa di posizione e una formazione anche... avere il coraggio di dirlo sul sito alle matricole e... attenzione che! Magari non proprio così altrimenti siamo tutti paranoici... e siamo tutti così... però bisogna studiarla bene... perché non possiamo neanche sortire l'effetto contrario, che la paranoia non fa bene agli altri, la paura... la paura dell'altro non aiuta! (studentessa15).

Una pesante opera di sensibilizzazione e PROPAGANDA (sottolineato dall'intervistato) per distruggere pregiudizi, evitando di creare una cultura omosessuale che si opponga a quella eterosessuale. Evitare di mettere in mano la faccenda a enti LGBT-friendly e associazioni simili e gestire internamente il problema.

Punti cardine:

- insegnare ai giovani a vivere liberamente la propria emotività e sessualità, senza parlare di omosessualità, eterosessualità, pansessualità, magari creando collaborazioni fra feste studentesche e istituzione universitaria;
- spingere al ragionamento analitico e alla comprensione dei sensi tramite ateliers piuttosto che conferenze;
- coinvolgere professionisti della psicologia esterni all'università che abbiano pratica clinica alle spalle;
- creare un mese di eventi dedicati alla scoperta della sessualità e dell'emotività.

Scopo: sradicare i pregiudizi presenti all'interno del contesto universitario nei confronti dell'omosessualità e della bisessualità e soprattutto far capire a coloro che non riescono a viverla apertamente che questo invece è possibile (studente03).

Secondo me, uno sportello potrebbe aiutare... cioè un posto fisico dove una persona sa che può trovare quel determinato organo, non dico ogni giorno... ma già il fatto che sulla porta ci sia scritto riceviamo una volta alla settimana, due volte al mese... secondo me, il posto fisico è un attimino più facile...anche da...perché sono andata dalla professoressa XXX, perché sapevo che il suo ufficio era al piano di sopra e non dovevo fare il giro dell'università per cercare, o sul sito internet che è quello che è... (studentessa11).

Mah, forse parlarne esplicitamente! Ehm... io avrei voluto tanto farlo però non ho avuto magari il coraggio o la voglia semplicemente, però, appunto anche dire agli insegnanti... guardate che queste battute qua a lungo...cioè dopo un po' stancano, oppure influiscono più di quanto pensiate! Forse risolverebbe già molte cose, anche perché ti ripeto sono persone molto cordiali, molto brave, persone anche di una certa cultura, quindi, sono in grado di capire magari non ci pensano... quindi, fare in modo che ci pensino! (studentessa13).

Ah, è fondamentale, infatti il CUG lavora su questo, perché è assolutamente fondamentale diffondere, deve cambiare la nostra mentalità... deve cambiare la nostra mentalità [...] è importante per educare le persone, perché noi non siamo ancora educati a questo...io mi son sentita sporca e quindi vuol dire che non ero educata, ed il fatto che ancora la gente continui a dire che in parte è colpa... è colpa delle donne, insomma, fa parte di questa educazione! Quindi dare il nome alle cose potrebbe abbastanza aiutare in questo senso, sì io essendo donna io vedo...e secondo me, essendo donna leader vedo immediatamente come si comportano i maschi. (docente05).

Allora (sospira ndr) sicuramente è utile un'organizzazione di supporto a livello universitario però il problema qual è, tipo anche nel mio caso, io non lo sapevo, sicuramente se lo avessi saputo mi sarei rivolta, perché tanto non sapevo che pesci pigliare, tanto valeva provare! No? Ehm... secondo me, il fatto è che bisogna fare un tipo di pubblicità molto banale, cioè, va benissimo il volantino con scritto: «Hai problemi di questo tipo? Rivolgiti a... punto» senza tanti giri perché purtroppo, uno la gente non ha voglia di leggere, questo è il primo, due la gente spesso non capisce qual è il significato, o lo sottovaluta, quindi, secondo me, tra l'altro mi è venuto in mente proprio mentre me lo dicevi, cioè, se faceste, dico così, proprio una propaganda, a volantino banalissimo, come quello dei aperitivi che trovi in centro... secondo me sarebbe molto utile! o anche a manifesto... senza dover spendere tanto e far spreco di alberi e carta, cioè a manifesto, non solo in università però, perché ci siamo anche noi di Cattinara, c'è il polo di Valmaura, c'è il Maggiore, quindi, ehm...così in aule studio, biblioteche, uno sa a chi rivolgersi... (studentessa06).

Beh, allora come ti ho detto prima, innanzitutto, questo codice di comportamento è bellissimo, però deve essere fatto firmare a tutti i docenti a tutto il personale dell'università. Tutti! Dal primo all'ultimo! E se qualcuno non lo vuole firmare insomma... avete... incomincerete credo ad avere un sacco di nomi da cui partire... no? (docente07).

Io credo, a parte il fatto di vabbè...dare più strumenti a chi subisce questa cosa, credo che bisognerebbe darli anche a chi le agisce, non so come dire, quindi ai professori, ai docenti, ai rettori e non so quali altre figure... cioè nel senso che si mettano nella posizione di condanna, cioè che ci sia, perché che non può essere sempre la vittima che fa qualcosa no? Deve essere anche l'istituzione che condanna fortemente questi comportamenti e che dà dei chiari segnali di condanna, perché anch'io se ci fossero stati, se la mia istituzione, quella volta, avesse avuto delle locandine, dei layout, dei numeri di telefono, che dicevano che condannava questi comportamenti, e se qualcuna si fosse trovata, quindi li rendeva plausibili, no, cioè possibili, perché se tu scrivi questo vuol dire che forse io avrei chiamato qualcuno...forse io avrei raccontato quello che mi succedeva e avrei chiesto, cosa facciamo?... Quindi una chiara presa di posizione, che possono essere questi o anche a livello più ampio, come statistiche... ehm... come... discorsi di apertura durante l'anno... dove questo tema non viene negato ma viene citato! Quindi...siccome succede, può succedere... sappiate che siamo in ascolto... cioè banalmente, in 3 secondi lo può mettere un rettore a dire questa cosa no? (studentessa14).

Per cominciare! Io credo che (sospira) servirebbe che l'amministrazione...che i vertici

facessero uno statement, cioè richiamassero tutti e dicessero anche in maniera rude e poco diplomatica e poco... baronale ma nella maniera utile: «Non verranno tollerati che sia chiaro, questo va da sé, vogliamo che sia ben chiaro che non verranno tollerati questo tipo di comportamenti... per cui... invitiamo ovviamente a denunciare presso i responsabili preposti ma qualora non si sortisse effetto o la risposta fosse molto lenta, invitiamo a trasferire la denuncia anche a livello più elevato, perché interverremo decisamente e in maniera drastica». Già dire questo... è un'altra cosa! [...] Io penso che va bene queste cose qui, culturali, però secondo me, se non sono affiancate da un set di strumenti anche disciplinari, anche giuridici e magari anche di supporto psicologico [...] magari anche terzo, cioè voglio dire, fai una convenzione con l'azienda sanitaria... non ...cioè ti costa meno, dà maggiori garanzie di terzietà rispetto alla persona [...] cercar di vedere dal punto di vista del suo benessere psicologico, se lui o lei ha bisogno di una forma di sostegno, esterno, anche perché io ho visto con molta chiarezza che se uno sta male poi è difficile che si difenda...però arrivare al momento in cui dice: «Mo' adesso gliela faccio vedere e mi tolgo sta roba dallo stomaco», devi avere forza! (personale tecnico amministrativo04).

Beh, guarda... diciamo che le cose devono andare a tenaglia, cioè da una parte ci vuole più consapevolezza e più coraggio anche, diciamoci la verità, da parte di chi queste cose le subisce, che ad un certo punto deve capire che sono molestie, perché non è scontato e deve... e... assumersi la responsabilità ed anche il rischio, perché capisco che può essere difficile, di perlomeno di... di dirlo, insomma, di fare un passo, ma contestualmente contemporaneamente deve esserci l'attivazione di un percorso molto chiaro e una formazione da parte dei docenti [...] però insomma stiamo parlando di un... fenomeno che ha radici molto solide... molto antiche per cui... noi sappiamo che c'è e però le persone non parlano! (docente10).

Concludiamo con un apprezzamento dell'utilità di questo lavoro:

I hope this project has good consequences, just even the awareness of the problem, that's a good start, yeah, because anyway, let's say... I didn't have a very terrifying situation (di molestie) but from my experience I had three of them, so is a lot... (silenzio) (studentessa Erasmus01).

9. DISCUSSIONE E CONCLUSIONI

In questa ricerca qualitativa, quindici donne e due uomini hanno condiviso, nel corso di un colloquio di ricerca, le loro esperienze di molestie sessuali avvenute in ambito universitario. È bene precisare che non si tratta di un quadro esaustivo della situazione, né è possibile inferire dati sulla frequenza del fenomeno a partire dalle testimonianze raccolte: la ricerca qualitativa ha piuttosto il ruolo di esplorare temi poco conosciuti, a volte censurati, e di mettere in luce alcune tipologie. Sarà il compito di lavori futuri, con un approccio metodologico diverso, stabilire frequenza e correlati delle molestie in Ateneo. Va sottolineato tuttavia che in Italia, a differenza di altri paesi, la ricerca sulle molestie, all'Università o in altri contesti lavorativi, è ai suoi inizi: questo lavoro rappresenta quindi un primo passo nella conoscenza di un problema finora scarsamente riconosciuto. I risultati di questa ricerca portano alla luce un quadro complesso: le molestie

sessuali sono trasversali e riguardano i diversi gruppi presenti in Ateneo, anche se la maggior parte è riportata da donne, studentesse o dottorande, mentre i molestatori sono quasi sempre uomini, altri studenti, docenti o personale tecnico o amministrativo. Indipendentemente dalle caratteristiche della vittima e dell'aggressore, le molestie avvengono, nella maggior parte dei casi, in situazioni in cui è presente un dislivello gerarchico o di potere: che si tratti della disegualianza legata ai ruoli di genere, all'età o al potere vero e proprio, come nel caso delle relazioni docente-studentessa. Molto chiaro è il rapporto tra i generi: nelle testimonianze raccolte, tutte le vittime, meno due, sono di sesso femminile; tutti i molestatori, eccetto un caso, sono di sesso maschile.

Le persone intervistate hanno riportato esperienze molto diverse. La maggior parte rientrano, secondo la tipologia di Fitzgerald, nella categoria delle molestie di genere e dei contatti sessuali indesiderati; in un caso, uno studente ha riferito molestie omofobe nei suoi confronti. In altri casi, le esperienze si configurano come *stalking*; in altri casi ancora, emergono vere e proprie aggressioni sessuali, vissute negli spazi interni del campus, luogo che dovrebbe essere fonte di sicurezza per coloro che studiano e vivono negli alloggi universitari. Queste ultime situazioni sono state vissute in maniera traumatica dalle ragazze che le hanno subite, ma non bisogna concludere che le "molestie di genere" (commenti negativi sulle donne e sulle loro capacità intellettuali o professionali, osservazioni inopportune sull'aspetto fisico, allusioni sessuali) siano banali o irrilevanti. Il canale social emerge come ulteriore mezzo attraverso il quale il molestatore perpetra le molestie.

Un discorso a parte meritano le molestie da parte di un docente/ricercatore anziano nei confronti di una studentessa/dottoranda o ricercatrice più giovane, che prefigurano situazioni di ricatto sessuale, anche se non sempre esplicitato. Per una studentessa (o per uno studente), per una ricercatrice a inizio carriera, il docente o il collega più esperto dovrebbero rappresentare un faro, una guida lungo un percorso ricco di criticità e sfide, quale quello accademico. Dalle testimonianze emerge invece la facilità, verrebbe da dire la "naturalità", con cui le molestie trovano spazio in questi rapporti gerarchicamente connotati, e quanto, proprio in funzione della particolarità del rapporto, diventino destabilizzanti per la vittima, con conseguenze anche gravi sul suo benessere e sul percorso di studi o professionale. In questo contesto, merita attenzione la testimonianza di una studentessa straniera, in Italia per l'Erasmus: essere straniera ha complicato ulteriormente la situazione, aumentando la sua confusione e insicurezza rispetto a quanto aveva vissuto e portandola a chiedersi se tali comportamenti fossero normali in un'Università italiana.

Le reazioni delle vittime variano secondo la tipologia delle molestie e le caratteristiche del molestatore. Le studentesse che hanno subito aggressioni sessuali da sconosciuti o da persone estranee nel campus hanno reagito subito, chiedendo aiuto, segnalando o denunciando. Hanno protestato anche le studentesse "im-

merse” in un contesto in cui le molestie di genere sono quotidiane anche se, va precisato, le loro proteste sono rimaste senza risultato. Ha reagito, riuscendo a far capire alla molestatrice il suo fastidio, anche l'unico uomo vittima di “contatti indesiderati”. La situazione tuttavia è più complessa per le giovani donne, studentesse, dottorande o ricercatrici, vittime di molestie da parte di uomini più grandi e più autorevoli, appartenenti al corpo docente ma anche al personale tecnico amministrativo. Una sola ragazza, che aveva ricevuto allusioni inopportune da parte di un dipendente dell'amministrazione, si è rivolta ad una docente per chiedere aiuto. Va detto che è il caso più recente, avvenuto nel periodo in cui il CUG promuoveva questa ricerca: la studentessa ha sentito che c'era una via di uscita da una situazione che le provocava un pesante disagio. Negli altri casi, tuttavia, le vittime appaiono “bloccate”: dalla confusione, perché non è immediatamente chiaro cosa stia succedendo; dall'imbarazzo e dai sensi di colpa, perché resta il dubbio di aver in qualche modo provocato o lasciato succedere tali comportamenti; dalla paura di una rappresaglia, che può avvenire sotto varie forme (non essere creduta, essere ridicolizzata, ma anche non superare un esame o non vincere un concorso). Il sentimento di paura non va sottovalutato: la studentessa Erasmus temeva ritorsioni anche dopo alcuni anni dal fatto e a centinaia di chilometri di distanza dal molestatore; alcune persone hanno preso i primi contatti per partecipare alla ricerca, poi hanno mostrato esitazione e infine hanno deciso di non fare il colloquio.

Va precisato che i testimoni delle molestie – compagni/e o colleghe/i- non sempre sostengono le vittime o si mettono dalla loro parte. Questa indifferenza, che a volte diventa collusione, è confermata dal fatto che in molti casi gli aggressori sono molestatore seriali, i cui comportamenti (anche gravissimi, come nel caso del medico ospedaliero) sono stati, per anni, sotto gli occhi di tutti. Non c'è da stupirsi, quindi, che la maggior parte delle vittime esprima sentimenti di scoraggiamento in merito.

Dalla ricerca sono emerse numerose ripercussioni delle molestie sulla sfera personale, professionale e accademica delle vittime. In alcuni casi, il disagio o la paura hanno portato a cambiamenti profondi nella loro vita, anche in termini di limitazione della libertà personale. Alcune giovani donne hanno cambiato luogo di studio o di lavoro, lasciato la Casa dello studente, hanno smesso di frequentare le lezioni, rinunciato a una tesi, evitato di uscire la sera da sole. In alcuni casi, le donne hanno pagato un prezzo elevato in termini di carriera.

Le testimonianze evidenziano anche l'impatto delle molestie sulla salute. Le vittime riportano tristezza, disturbi del sonno, ansia generalizzata e attacchi di panico, vissuti di angoscia, insicurezza e diminuzione dell'autostima e della fiducia in sé; per far fronte a sintomi spesso invadenti, alcune intervistate riportano l'assunzione di psicofarmaci. Queste conseguenze sono in linea con quanto rilevato da studi più ampi. Spazio e tempo sembrano non aiutare a superare l'esperienza, né a garantire una “messa in sicurezza”. Le testimonianze evidenziano vissuti di rabbia, frustrazione, disagio e paura nelle vittime, anche a distanza di anni dal fatto.

L'ultimo tema proposto nelle interviste riguardava idee e proposte per migliorare la situazione. I contributi sono ricchi e articolati: le persone intervistate sottolineano soprattutto la necessità di fare informazione e formazione a tutti i livelli e con varie modalità: si tratta di "dare un nome alle cose", aumentando la consapevolezza su cosa sono le molestie e sulla loro inaccettabilità e di far conoscere strumenti come il Codice di comportamento, la Consigliera di fiducia e il CUG. Viene inoltre considerata necessaria una chiara ed esplicita presa di posizione dell'Ateneo nei confronti delle molestie stesse. Per finire, benché già esistano dei ricorsi, come la Consigliera di fiducia e, fuori dall'Ateneo, la Consigliera di parità, sarebbe necessario che l'istituzione garantisse e pubblicizzasse un percorso chiaro e accessibile per chi vuole segnalare o denunciare un caso di molestia.

Concludiamo con le parole di apprezzamento per la ricerca da parte di una studentessa intervistata:

Bello, molto bello e molto... e mi è sembrato di fare qualcosa di utile, comunque mi sembra che forse... mi fa pensare sul fatto che effettivamente si può, si deve fare qualcosa per cambiare questa situazione! (studentessa13).

BIBLIOGRAFIA

BABBIE E., *Ricerca sociale*, Rimini, Maggioli Editore, 2008

CAIRNS K., “‘Femininity’ and women’s silence in response to sexual harassment and coercion”, in *Sexual harassment. Contemporary feminist perspectives*, Philadelphia, Open University Press, 1997, 91-112.

CANTALUPO N.C., KIDDER W. C., *A Systematic Look at a Serial Problem: Sexual Harassment of Students by University Faculty*, in: “Utah Law Review”, vol. 2018: No. 3, Article 4, <<https://dc.law.utah.edu/ulr/vol2018/iss3/4>>; sito consultato il 20/06/2019

CANTOR D., *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*, <https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/AAU_Campus_Climate_Survey_12_14_15.pdf>; sito consultato il 20/06/2019

CARR P.L., ASH S.A., FRIEDMAN R. H., SZALACHA L., *Faculty perceptions of gender discrimination and sexual harassment in academic medicine*, in: “Annals of internal medicine”, 6;132(11), 2000, 889-96.

CHARLESWORTH S., MCDONALD P., CERISE S., *Naming and Claiming Sexual Harassment in Australia*, “Australian Journal of Social Issues”, 46(2), 2011, 141-161.

Codice Etico di Ateneo dell’Università degli Studi di Trieste, <https://www.units.it/operazionetrasparenza/files/CODICE_ETICOa.pdf>; sito consultato il 20/06/2019

CORTINA L., SWAN S., FITZGERALD L., WALDO C. *Sexual harassment and assault. Chilling the climate for women in academia*, in: “Psychology of Women Quarterly”, 1998, 419-441.

DUCRET V. *Qui a peur du harcèlement sexuel: des femmes témoignent*, Georg, Genève, 2010.

FITZGERALD L. F., *Sexual harassment: Violence against women in the workplace*, in: “American Psychologist”, 48(10), 1993, 1070-107.

FITZGERALD L.F., “Sexual harassment: the definition and measurement of a construct”, in: *Ivory Power: Sexual harassment on Campus*, Albany, State University of New York Press, 1990, 21-44

Gender Equality Index of the European Institute for Gender Equality, 2017, <<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>>; sito consultato il 20/06/2019.

GOOD L., COOPER R., ‘But it’s your job to be friendly’: *Employees coping with and contesting sexual harassment from customers in the service sector*, in: “Gender, Work & Organization”, 23(5), 2016, 447-469.

HOEL H., VARTIA M., *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*, 2018, <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)>; sito consultato il 20/06/2019

KAUFMANN J. C., *L'intervista*, Bologna, Il Mulino, 2007.

KENSBOCK S., BAILEY J., JENNINGS G., PATIAR A., *Sexual harassment of women working as room attendants within 5-star hotels*, in: "Gender, Work & Organization", 22(1), 2015, 36-50.

Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche – guide pratique pour s'informer et se défendre, in: "CLASCHEs – collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur", <<http://clasches.fr/wp-content/uploads/2017/07/Guide.pdf>>, sito consultato il 20/06/2019.

LEE D., "He didn't sexually harass me, as in harassed for sex... he was just horrible": Women's definitions of unwanted male sexual conduct at work, in: "Women's Studies International Forum", 24(1), 2001, 25-38.

MILCZAREK M., *Workplace violence and harassment: An European picture. European Risk observatory Report*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2010 <https://www.researchgate.net/publication/286211761_Workplace_violence_and_harassment_An_European_picture_European_Risk_observatory_Report>; sito consultato il 20/06/2019.

OMS, *World Report on Violence and Health*, OMS, Switzerland, 2002.

RICCI O., *Togliami le mani di dosso. Una storia vera di violenze e ricatti sul lavoro*, Milano, Chiarelettere, 2015

RICHMAN JA., ROSPENDA KM., NAWYN SJ., *Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: prevalence and mental health correlates*, in: "American Journal of Public Health", 89(3), 1999, 358-63.

ROMITO P., *Un silenzio assordante: la violenza occultata su donne e minori*, Milano, Franco Angeli, 2005

ROMITO P., CEDOLIN C., BASTIANI F., BELTRAMINI L., SAUREL-CUBIZOLLES MJ., *Sexual harassment and menstrual disorders among Italian university women: A cross-sectional observational study*, in: "Scand J Public Health", Jul;45(5), 2017, 528-535.

ROMITO P., CEDOLIN C., BASTIANI F., SAUREL-CUBIZOLLES M. J., *Disordered Eating Behaviors and Sexual Harassment in Italian Male and Female University Students*, in: "Journal of Interpersonal Violence", <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0886260516664315?journalCode=jiva>>; sito consultato il 20/06/2019.

ROMITO P., FOLLA N., MELATO M., *La violenza sulle donne e sui minori. Una guida per chi lavora sul campo*, Roma, Carrocci, 2017.

ROMITO P., BALLARD T., MATON N., *Sexual harassment among female personnel in an Italian hospital*, in: "Violence Against Women", 10(4), 2004, 386-417.

SANTINELLO M., VIENO A., DALLAGO L., *Valutare gli interventi psicosociali*, Roma, Carrocci, 2004.

SOJO V. E., WOOD R. E., GENAT A. E., *Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis*, in: "Psychology of Women Quarterly", 40(1), 2016, 10-40.

THOMAS A. M., KITZINGER C., *Sexual Harassment: Contemporary Feminist Perspectives*, Ed. Alison M. Thomas and Celia Kitzinger, 1997.

TIMMERMAN G., BAJEMA C., *Sexual Harassment in Northwest Europe. A Cross-Cultural Comparison*, in: "European Journal of Women's Studies", Vol. 6, Issue 4, 1999.

VIOLENCES ET RAPPORTS DE GENRE (VIRAGE), France, 2015.

VOLPATO C., *Psicologia del maschilismo*, Roma – Bari, Laterza, 2013.

WATTS J. H., *Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles*, in: "Work, employment and society", 21(2), 2007, 299-316.

SITOGRAFIA

AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO

<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION

<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.48.10.1070>

ASSOCIATION OF AMERICAN UNIVERSITIES

https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/AAU_Campus_Climate_Survey_12_14_15.pdf

CLASCHES – COLLECTIF DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

<http://clasches.fr/wp-content/uploads/2017/07/Guide.pdf>

EUR-LEX

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:51998DC0302&from=EN>

European Institute for Gender Equality

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra__uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14__en.pdf

ISTAT – ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA

<https://www.istat.it/it/files/2018/02/statistica-report-MOLESTIE-SESSUALI-13-02-2018.pdf>

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Codice etico:

https://www.units.it/operazionetransparenza/files/CODICE_ETICOa.pdf

Codice di comportamento:

http://web.units.it/sites/default/files/nrm/allegati/Regolamento__136.pdf



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal CUG dell'Università di Trieste

“Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale”

*Codice di comportamento dell'Università di
Trieste (http://web.units.it/sites/default/files/nrm/allegati/Regolamento_136.pdf)*

Le molestie sessuali sono frequenti nei luoghi di lavoro e di studio, con conseguenze negative sia per le donne e gli uomini che le subiscono, sia per l'istituzione stessa (compromissione del benessere organizzativo, demotivazione al lavoro, abbandono degli studi ecc.).

Le ricerche mettono in luce tre principali tipologie:

- molestie di genere: come commenti offensivi sulle donne, osservazioni inappropriate sull'aspetto fisico, allusioni sessuali, esposizione di immagini pornografiche;
- attenzione sessuale indesiderata, come proposte insistenti di appuntamenti, contatti fisici indesiderati e che provocano disagio;
- coercizione sessuale, per esempio minacce e ricatti sessuali o aggressioni sessuali.

A queste tipologie, si aggiungono oggi le molestie via informatica (cyberbullismo, revengeporn, ecc.).

In Europa, il 50% delle lavoratrici ha avuto tali esperienze. In un'università negli Stati Uniti, il 30% delle donne e il 3% degli uomini ha subito coercizioni sessuali da parte di superiori o colleghi/e. In un'università del Veneto, il 5% delle studentesse ha riportato allusioni sessuali da parte di un docente in sede di esame.

Le molestie hanno un impatto negativo sulla salute di chi le subisce: secondo uno studio, studentesse e studenti vittime di molestie (compreso il cyber-bullismo) presentano livelli elevati di ansia, depressione e disturbi alimentari.

Consapevole della gravità e inaccettabilità delle molestie, il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni-CUG dell'Università di Trieste, nel solco di quanto affermato dal Codice Etico, promuove uno studio sulle molestie sessuali nell'ambito universitario.**

Lo studio consiste in una raccolta di testimonianze di persone -studentesse e studenti, personale tecnico e amministrativo, docenti, altro personale- che abbiano subito molestie in ambito universitario, anche in passato. Le testimonianze saranno raccolte con un colloquio, svolto in condizioni di anonimato e riservatezza, da una ricercatrice, la dott.ssa Federica Anastasia, che ha un rapporto di lavoro solo occasionale con l'Ateneo. Lo studio è stato approvato dal Comitato Etico di Ateneo.

Se siete disponibili a raccontare la vostra esperienza, o un'esperienza di cui siete stati testimoni, vi chiediamo di mettervi direttamente in contatto con la dott.ssa Anastasia: anastasia_federica@libero.it.

I risultati permetteranno di conoscere meglio un fenomeno che viene spesso taciuto e di sviluppare un programma di prevenzione e di sostegno alle vittime di molestie.

Restando a disposizione per qualsiasi informazione supplementare, vi ringrazio e invio un cordiale saluto.

Patrizia Romito (romito@units.it)

Presidente del CUG dell'Università di Trieste

Trieste, 1/9/2017

A CHI RIVOLGERSI

All'Università:
Sportello ARDISS di aiuto psicologico, Via G. Gozzi, 5 - Trieste, tel. 040 3595359 - email: psicologo.trieste@ardiss.fvg.it
Consigliera di fiducia di Ateneo, dott.ssa Ciarletta - email: consigliera.fiducia@units.it
Sito web: WWW2.UNITS.IT/NOALLAVIOLENZA/ - su questo sito potrai trovare informazioni utili per capire cos'è la violenza e a chi puoi rivolgerti in caso di bisogno.
Fuori dall'Università:
Consigliera regionale di parità, prof.ssa Roberta Nunin – email: cons.par@regione.fvg.it
Consigliera territoriale di parità (Trieste), dott.ssa Gabriella Taddeo – email: conspar.trieste@regione.fvg.it
Numero di pubblica utilità “anti-violenza” 1522 – Telefono Rosa
Centro Antiviolenza GOAP - Via San Silvestro, 3/5, Trieste, tel. 040 3478827 - email: info@goap.it - Sito web: www.goap.it
D.i.Re Donne in Rete contro la violenza – tel. 392 720 0580 - email: direcontrolaviolenza@women.it
Punto di Ascolto Mobbing di Trieste - tel.: 040 37 98 560 mail: info@benesserelavoro.it

Finito di stampare nel mese di novembre 2019
da Rubbettino print – Soveria Mannelli (CZ)