

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 PIZZOFERRATO 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 inquadabile 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, impudentemente, 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 verificatesi 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.