

CORSO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO IN DIRITTO
ANTIDISCRIMINATORIO

27 giugno 2022

MOLESTIE SESSUALI E MOBBING DI GENERE

Avv. Alida Vitale

Le molestie sessuali sono trattate dalla legge come discriminazioni

- ▶ La definizione di molestia non è riconducibile tout court alla nozione di discriminazione diretta, ma è equiparabile alla discriminazione diretta sul piano delle tutele e delle azioni.
- ▶ Non è riconducibile alla nozione di discriminazione indiretta: il comportamento non è mai neutro, è indesiderato, illecito, non suscettibile di cause di giustificazione

DEFINIZIONE DI MOLESTIA

Articolo 26 Codice Pari Opportunità

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei

comportamenti indesiderati,

posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

- ▶ Es.: quei comportamenti in base ai quali, per denigrare una donna, si sceglie la dimensione sessuale con riferimenti a infedeltà, allusioni alla vita matrimoniale, alla sua serietà.

Questa definizione si riferisce

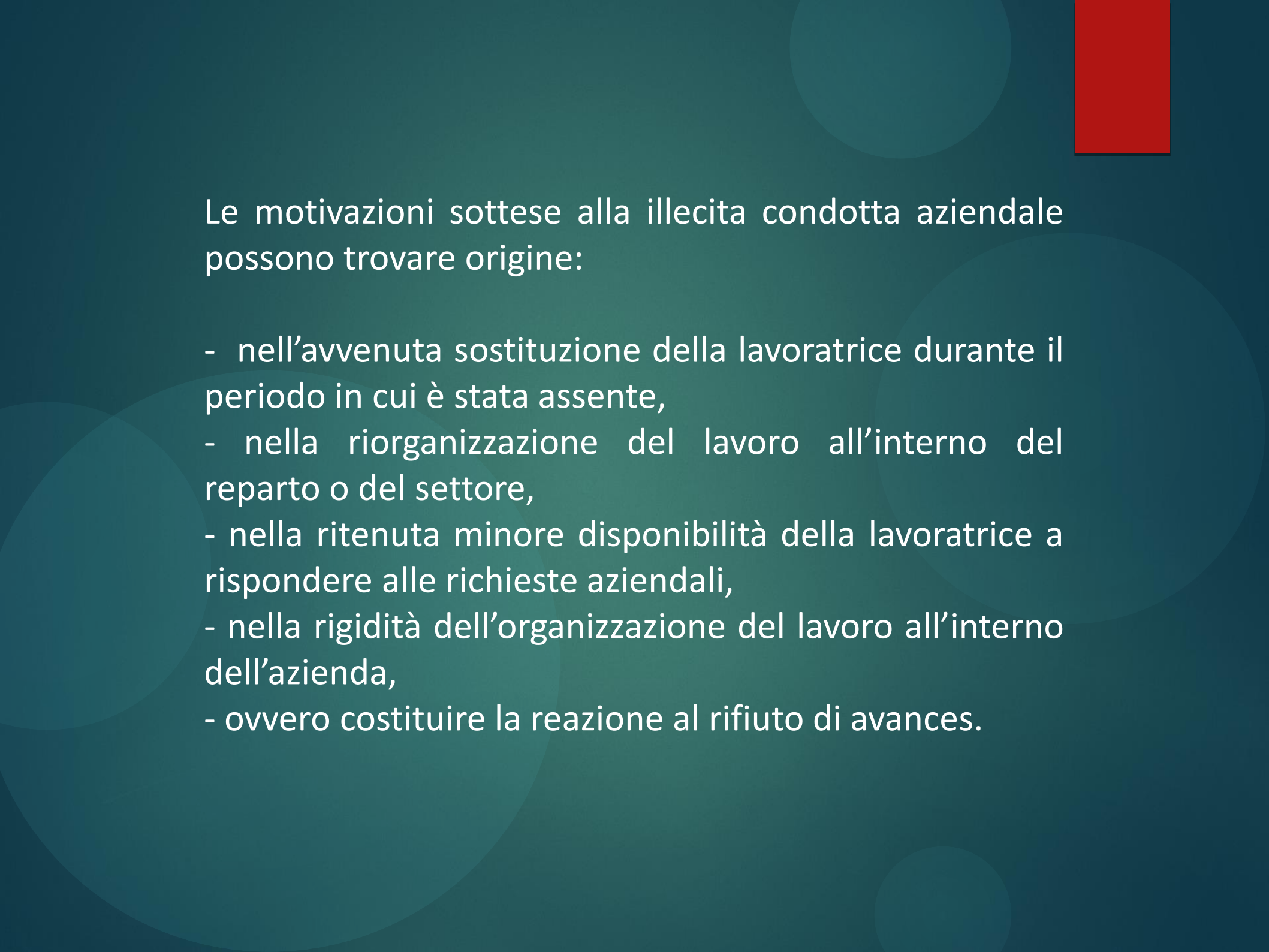
- anche al mobbing o agli atti vessatori e molesti con connotazione di genere, ovvero posti in essere in quanto la vittima appartiene al genere femminile ed avviene, specialmente, al rientro dalla maternità

il mobbing non è, di per sè, discriminatorio

MOBBING DI GENERE

La marginalizzazione progressiva sul lavoro è una delle ipotesi più frequenti può avvenire tramite:

- l'isolamento sistematico della lavoratrice,
- l'attribuzione di incarichi meno qualificati se non addirittura mortificanti,
- la esclusione da comunicazioni e riunioni interne,
- lo svilimento di proposte ed iniziative,
- l'assegnazione di postazioni di lavoro scomode o isolate,
- fino ad arrivare a condotte aggressive costituite da attacchi alla reputazione, ridicolizzazione pubblica, minacce di licenziamento (cosiddetto stalking occupazionale).



Le motivazioni sottese alla illecita condotta aziendale possono trovare origine:

- nell'avvenuta sostituzione della lavoratrice durante il periodo in cui è stata assente,
- nella riorganizzazione del lavoro all'interno del reparto o del settore,
- nella ritenuta minore disponibilità della lavoratrice a rispondere alle richieste aziendali,
- nella rigidità dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'azienda,
- ovvero costituire la reazione al rifiuto di avances.

Proposta di legge in discussione alla Camera:

"Disposizioni per la prevenzione
e il contrasto delle molestie
moralì e delle violenze
psicologiche in ambito
lavorativo" (n. 1722)

L'art. 2 co.1 qualifica molestie morali e violenze psicologiche nell'ambito del posto di lavoro le azioni, esercitate esplicitamente con modalità lesiva, che sono svolte con carattere iterativo e sistematico e che hanno il fine di emarginare, discriminare, screditare o, comunque, recare danno alla lavoratrice o al lavoratore in relazione alla sua carriera, alla sua autorevolezza e al suo rapporto con gli altri.

MOLESTIA SESSUALE

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei

comportamenti indesiderati

a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi.

Il concetto fondamentale è

L' INDESIDERATEZZA del comportamento,

- ▶ Di tal che tutti i comportamenti indesiderati sono da intendersi come molestie, se sono a sfondo sessuale sono molestie sessuali.
- ▶ Tutte le fonti, di qualsiasi origine, europea, nazionale o contrattuale, individuano tale caratteristica come assolutamente fondante della fattispecie.
- ▶ **NON E' NECESSARIA LA VOLONTA' O LA CONSAPEVOLEZZA DI MOLESTARE**

Tra i casi tipici di molestia rientrano, ad esempio:

- ▶ richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- ▶ minacce, discriminazioni e ricatti subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, o, al contrario, per essersi sottomessi/e, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, sul percorso o sull'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- ▶ contatti fisici fastidiosi e indesiderati;

Ed ancora:

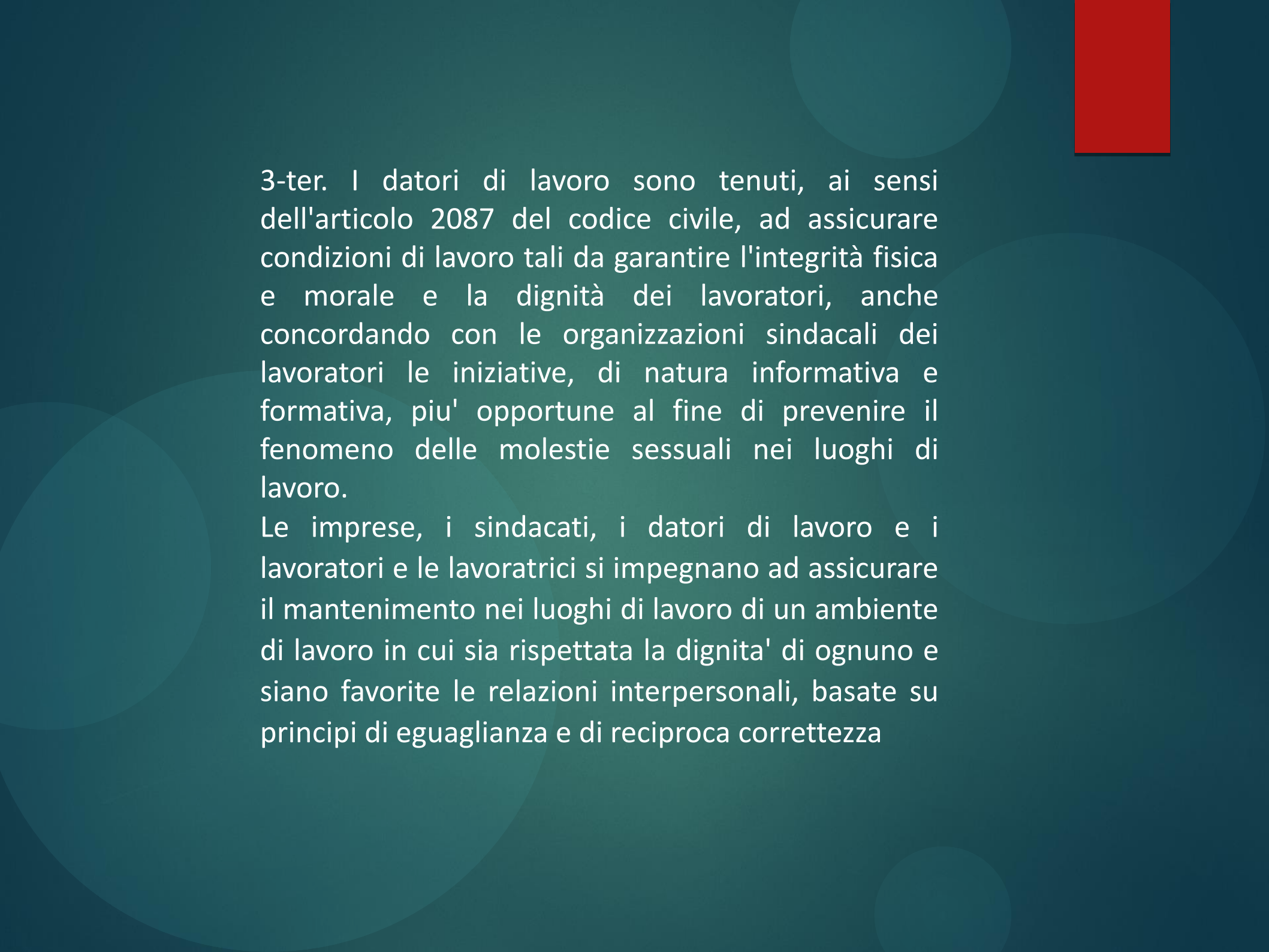
- ▶ apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- ▶ gesti o ammiccamenti provocatori e indesiderati a sfondo sessuale anche senza contatto fisico;
- ▶ esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
- ▶ scritte ed espressioni denigratorie ed offensive rivolte alla persona in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Articolo 26 Codice Pari Opportunità

- ▶ *Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis*
 - ▶ *sono nulli*
- ▶ *se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.*
- ▶ **CHI AGISCE PER LA PROPRIA TUTELA NON PUO' ESSERE DESTINATARIO/A DI ATTI RITORSIVI**

**ART. 1 COMMI 218 SS. LEGGE 205/2017
(modifica l'articolo 26 CPO introducendo due
nuovi commi)**

3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce 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. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. 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.



3-ter. 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, piu' 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

Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 25 gennaio 2016

Le parti ribadiscono che:

Ogni comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro è inaccettabile;

I comportamenti molesti vanno denunciati;

Entro tre mesi le rispettive associazioni territoriali si incontreranno per individuare le strutture più adeguate al fine di assicurare un'assistenza sia psicologica che legale, alle vittime di molestie

Risoluzione del parlamento europeo del 26 ottobre 2017

La violenza e le molestie sessuali sono contrarie al principio dell'uguaglianza di genere e costituiscono una discriminazione basata sul genere

Tutti gli stati membri hanno firmato la convenzione di Istanbul, solo 15 stati l'hanno ratificata, l'adesione dell'UE alla convenzione non esonera gli stati dalla ratifica a livello nazionale ed in base all'art. 40 della convenzione 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, sia punito con sanzioni penali o altre sanzioni legali

Convenzione dell'Organizzazione
internazionale del lavoro (OIL) n. 190
sull'eliminazione della violenza e
delle molestie sul luogo di lavoro
(adottata a Ginevra il 21 giugno
2019).

La Convenzione, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021, richiede che ciascuno Stato si impegni ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e ad assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro

Applicazioni giurisprudenziali in materia di molestie

Tribunale di Milano 30/1/2001

Nel luogo di lavoro, apprezzamenti allusivi, battute a sfondo sessuale, inviti a cena tendenziosi, telefonate continue con costanti ricadute sul piano sessuale, approccio tramite un bacio o proposte di approccio, sono qualificabili come molestie sessuali e come tali ledono la personalità, di cui la dignità personale è un attributo, dando luogo alla risarcibilità del danno in via equitativa; a tal fine debbono essere utilizzati come parametri durata, intensità e gravità dell'offesa, la posizione delle parti, le circostanze in cui l'offesa è arrecata.

Anche il datore di lavoro, che posto a conoscenza della condotta del suo preposto, non abbia agito secondo gli obblighi a lui imposti dall'art. 2087 c.c. , va condannato, in solido, al risarcimento del danno.

Accerta la responsabilità della società per la natura discriminatoria della molestia posta in essere in ragione del sesso della ricorrente, secondo quanto previsto dagli artt. 25-26 del D.Lgs. n. 198/06,

“Il carattere discriminatorio delle condotte del signor... nonché della sostanziale tolleranza da parte della società per l’omissione di qualsiasi iniziativa di prevenzione e repressione delle stesse, appare tanto più grave in considerazione del numero delle lavoratrici vittime delle condotte del ... e dell’inerzia colpevole del datore di lavoro”

Il datore di lavoro è sempre responsabile, ma ha azione di rivalsa nei confronti del dipendente molestatore

Corte di Cassazione n. 7097/2018

“Qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva (nella specie molestia sessuale) nei confronti di un altro dipendente, **il datore di lavoro, rimasto colpevolmente inerte** nella rimozione del fatto lesivo è chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. nei confronti del lavoratore oggetto della lesione, ha diritto a rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo; **ciò in quanto il dipendente, nel porre in essere la suddetta condotta lesiva, è venuto meno ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà prescritti dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ., e ai principi generali di correttezza e di buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. Civ.**”.

Onere della prova art. 40 C.P.O.

Ovvie difficoltà di prova in materia di molestie
in quanto, solitamente, non avvengono alla presenza di testimoni.


COME SI PUO' PROVARE DI AVER
SUBITO UNA MOLESTIA?

Art. 40 Cpo stabilisce che: *“Quando l'esponente fornisce elementi di fatto ... idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione”*.

E' UN REGIME PROBATORIO DI FAVORE

La disposizione che è speciale nel nostro ordinamento **non realizza tuttavia una inversione totale dell'onere della prova, rovesciando sul convenuto l'incombente di provare l'insussistenza della discriminazione.**

Piuttosto, il sistema delineato stabilisce quello che la giurisprudenza di legittimità (Cass. Sez. Lavoro, **ordinanza n. 20253/2021**, Cass. n. **23286/16**, Cass. n. **14206/2013**) ha definito come *“un’attenuazione del regime probatorio ordinario”*, secondo cui a carico del convenuto si fissa l'onere di provare l'inesistenza della discriminazione, ma solo dopo che il/la ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione di atti, patti o comportamenti discriminatori.



Chi deduce la discriminazione non potrà però limitarsi ad allegare la presenza del fattore di protezione e l'effetto dannoso derivato dall'altrui comportamento, ma il suo onere si assolverà con una valutazione completa di fatti, circostanze, comportamenti, significativi eventualmente anche sul piano statistico, tra loro concordanti, ossia coerenti e precisi, quindi circostanziati e definiti.

Significativa Cass. 12318/10 che, confermando Corte d'Appello di Torino, ha stabilito il principio che è corretto desumere da fatti noti (molestie sessuali poste in essere nei confronti di altre lavoratrici) il fatto ignoto (comportamento illecito anche nei confronti della parte in causa).

Ciò che non è richiesto è il requisito della gravità (cosa che peraltro comporterebbe la piena equiparazione al regime delle presunzioni nel processo civile di cui agli artt. 2727 e 2729 c.c.), ma complessivamente si può dire che il regime è più favorevole rispetto agli oneri probatori richiesti dall'art. 2697 cod. civ..

Corte di Cassazione n. 23286 del 15/11/2016

In tema di tutela contro le molestie sessuali nel rapporto di lavoro, l'equiparazione alle discriminazioni di genere enunciata **nell'art.26,comma 2, del d.lgs. n.198 del 2006**, secondo l'interpretazione più conforme alle finalità proprie del diritto comunitario, si **estende al regime probatorio presuntivo ex art.40 del medesimo decreto**, sia per l'assenza di deroghe al principio generale, sia per la configurabilità del "tertium comparationis" nel trattamento differenziale negativo rispetto ai lavoratori del diverso genere che non patiscono le medesime condotte. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione del giudice di merito che aveva valorizzato le deposizioni testimoniali corroborate dalla prova statistica, individuata nel serrato "turnover" tra le giovani dipendenti che, dopo breve tempo dall'assunzione, si dimettevano senza apparente ragione).

L'elemento di comparazione non è necessario in caso di molestie: *“riguardo alle molestie sessuali ai danni delle lavoratrici, il tertium comparationis non è che non esista del tutto, ma è costituito da un trattamento differenziale negativo (ossia il non avere i lavoratori maschi patito molestie sessuali), che ha una valenza presuntiva, logicamente, minore”* (ancora Cass. n. 23286/16).

PRECISIONE E CONCORDANZA

(Cass. n.14206/2013)

In tema di comportamenti datoriali discriminatori, l'art.40 del d.lgs.11 aprile 2006 ,n.198 - nel fissare un principio applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria, promossi dal lavoratore ovvero dal consigliere di parità- non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto(.....) l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, intermini **precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto)**, anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.

Il datore di lavoro cui la dipendente denunci una molestia non può rimanere imparziale (così Trib.To n.9967/14, confermata da C. App To n.821/17)

Anche se nessuno ha assistito alla molestia la deposizione della molestata, purchè credibile e coerente, da sola può fondare la denuncia (Trib. Cn n.815/14, confermata da C. App. To n.671/15; ord. Trib.To n.16938/16, confermata da sent. n. 294/17)

L'omessa denuncia nell'immediatezza del fatto è irrilevante (C. App. Catanzaro n.108/13)

Confermano l'attendibilità della vittima:

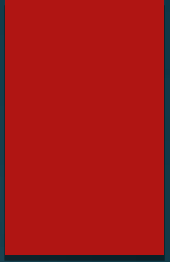
- Inesistenza di ragioni di inimicizia o risentimento della vittima (Trib. At ord. n. 938/17; Trib.To n. 294/17)
- la presentazione della querela con assunzione di responsabilità

Corte di Cassazione n. 1/2020

«Quali che siano i termini in cui si declina la prova semipiena di cui è onerato il ricorrente, ...ciò che è significativo è che al raggiungimento della stessa, si sposta sul convenuto il rischio della mancata controprova dell'insussistenza del nesso di causalità tra la disparità ed il fattore (in aggiunta al rischio delle mancata prova della sussistenza di fatti impeditivi, come da regime ordinario). Se quest'ultimo onere non è assolto, la regola di giudizio applicabile determinerà l'accoglimento del ricorso, benché gli elementi di fatto dedotti dal ricorrente lascino un margine di incertezza circa la sussistenza di tutti i fatti costitutivi della fattispecie discriminatoria.

Risarcimento del danno con carattere dissuasivo

- ▶ “Il giudice nazionale, in conformità al principio di cui all'art. 18 della Direttiva n. 2006/54 CE, secondo cui a seguito di discriminazione fondata sul sesso (come è la molestia) il conseguente indennizzo deve
 - ▶ non solo **riparare gli effetti reali subiti,**
 - ▶ ma anche avere una **valenza dissuasiva,**
- ▶ una volta raggiunta la prova dell'esistenza nell'an del pregiudizio risarcibile, deve riconoscere alla vittima di tale discriminazione un risarcimento proporzionato al danno subito ed idoneo a soddisfare altresì la funzione sanzionatoria del rimedio, ossia una funzione di prevenzione analoga alla sanzione penale, con finalità dissuasive.
- ▶ Tribunale di Pistoia 8/9/2012 e Tribunale di Firenze 20/4/2016



Il risarcimento alla parte discriminata non può dunque essere puramente simbolico, ma effettivamente compensativo del pregiudizio subito. (danno biologico, morale)

Alcuni prospettano l'esistenza di un risarcimento per così dire "punitivo", efficacemente sanzionatorio della violazione perpetrata

Corte di Giustizia 17 dicembre 2015 in
causa C-407/14

“ l’articolo 18 della direttiva 2006/54 deve essere interpretato nel senso che, affinché il danno subito a causa di una discriminazione fondata sul sesso sia effettivamente riparato o indennizzato in modo dissuasivo e proporzionato, tale articolo impone agli Stati membri che optano per la forma pecuniaria di introdurre nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali, secondo le modalità da questi fissate, disposizioni che prevedano il versamento alla persona lesa di un risarcimento che copra integralmente il danno subito.”

Corte di Cassazione, Sez. Un.
n.16601/2017

Nel vigente ordinamento, alla responsabilità civile non è assegnato solo il compito di restaurare la sfera patrimoniale del soggetto che ha subito la lesione, poiché sono interne al sistema la funzione di deterrenza e quella sanzionatoria del responsabile civile.

**Trib. Firenze Sez. lavoro n.1237/2012
(confermata da Corte Appello
Firenze n.280/14)**

Una dipendente molestata dal caporeparto chiede al datore di lavoro che si provveda a rimuovere la situazione di lesione della sua dignità ed integrità psicofisica. L'azienda invece di proteggerla la licenzia in tronco. Viene accertata la nullità del recesso, con condanna alla reintegra ed al pagamento del danno non patrimoniale (€ 20.000) in favore della lavoratrice.

Trib. To 4/11/11 est. Fierro,
confermata in appello, risarcimento
€15.000 e **Trib.To 14/7/17 est. Mollo,**
confermata in appello, risarcimento
€35.000

C. App. Ge. n.745/12:

Accertata la responsabilità datoriale per violazione dell'art.2087c.c., ha liquidato €5.532,00 a titolo di danno non patrimoniale, €2.100,00 a titolo di indennità temporanea assoluta ed €940,00 a titolo di indennità temporanea parziale;

È ben possibile che le molestie sessuali non provochino alla persona offesa un danno biologico permanente: necessità di individuare un'autonoma voce di danno liquidabile in via equitativa per risarcire le sofferenze morali e l'umiliazione subita.

Le segnalazioni al datore di lavoro circa le molestie patite hanno provocato lo scherno nei suoi confronti ed inasprito l'isolamento in cui era già stata confinata: ulteriori €15.000,00.

**TRIB. NAPOLI Sentenza n. 5192/2021 pubbl. il
26/11/2021**

Nelle forme di tutela antidiscriminatoria, la componente sanzionatoria del risarcimento del danno deve essere anche proporzionalmente commisurata (proprio per essere effettiva e dissuasiva) alla personalità dell'agente, resosi autore della condotta discriminatoria (ad es., se la sanzione viene commisurata a 10.000,00 euro ed il soggetto discriminante ha un reddito annuale di 1.000.000,00 di euro, la misura della sanzione non sarà, del tutto ovviamente, connaturata da alcuna capacità dissuasiva, perché non risulta essere proporzionata; diversamente dal caso in cui il soggetto discriminante abbia un reddito annuo di 100.000,00 euro).

A tal uopo, viene in evidenza, in particolar modo, il dettato dell'art. 11 della L. 689/1981, disciplinante i criteri da adottare nella liquidazione delle sanzioni a carattere pecuniario.....

Cass. Civ. sez. Lav. sent. n.
28646/2020.

Appare corretto liquidare il danno da discriminazione sulla base di parametri quali la qualità personale del soggetto discriminante, il comportamento da questi tenuto, l'intensità del pregiudizio e la gravità della condotta...

In sostanza, in tutto il diritto antidiscriminatorio quel che viene in rilievo è proprio la lesione del diritto primario della persona: dunque sarà la gradazione della condotta illegittima del soggetto agente, le modalità del fatto, la sua durata, la sua offensività che potranno determinare l'entità del risarcimento del danno non patrimoniale.

Risarcimento del danno patrimoniale

Spese mediche

Retribuzioni eventualmente perdute per le assenze, mancati benefit, indennità non percepite....

Non computabilità delle assenze nel periodo di comparto

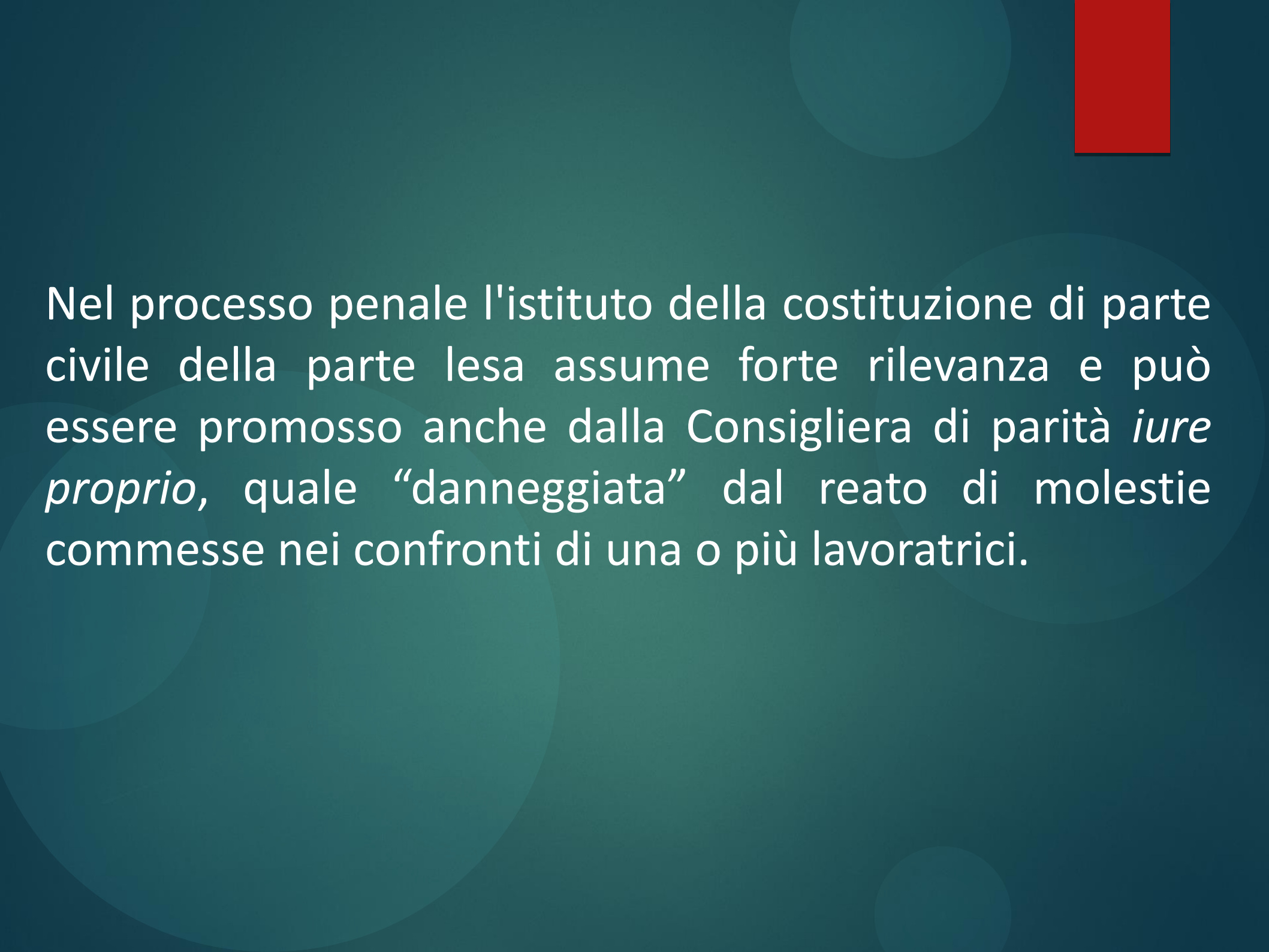
Tutela penale

La denuncia penale potrà essere di grande supporto nei procedimenti civili, sia per gli ampi poteri istruttori del Pubblico Ministero, sia per la priorità spesso assegnata a questo tipo di indagini, rispetto al pur dichiarato celere rito del lavoro.

Art. 660 c.p.– Molestia o disturbo delle persone

Art. 609 bis c.p. – Violenza sessuale

Art. 612 bis c.p. - Atti persecutori (stalking)
(Cass. N. 31273/20 configura tale delitto anche in caso di mobbing)



Nel processo penale l'istituto della costituzione di parte civile della parte lesa assume forte rilevanza e può essere promosso anche dalla Consigliera di parità *iure proprio*, quale “danneggiata” dal reato di molestie commesse nei confronti di una o più lavoratrici.

VITTIMIZZAZIONE (art. 41 bis C.P.O.)

Tutti i comportamenti ritorsivi e pregiudizievoli contro coloro che hanno denunciato una discriminazione di genere in ambito lavorativo e contro qualunque altra persona che abbia svolto un ruolo solidale a favore della parte discriminata (ad es. colleghi che abbiano testimoniato in giudizio in favore del soggetto discriminato), prevedono la medesima tutela giurisdizionale avanti il Tribunale in funzione di giudice del lavoro.

Indagine ISTAT 2018 periodo di riferimento 2015-2017

Si stima che siano 8 milioni 816mila (43,6%) le donne fra i 14 e i 65 anni che nel corso della vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale e si stima che siano 3 milioni 118mila le donne (15,4%) che le hanno subite negli ultimi tre anni.

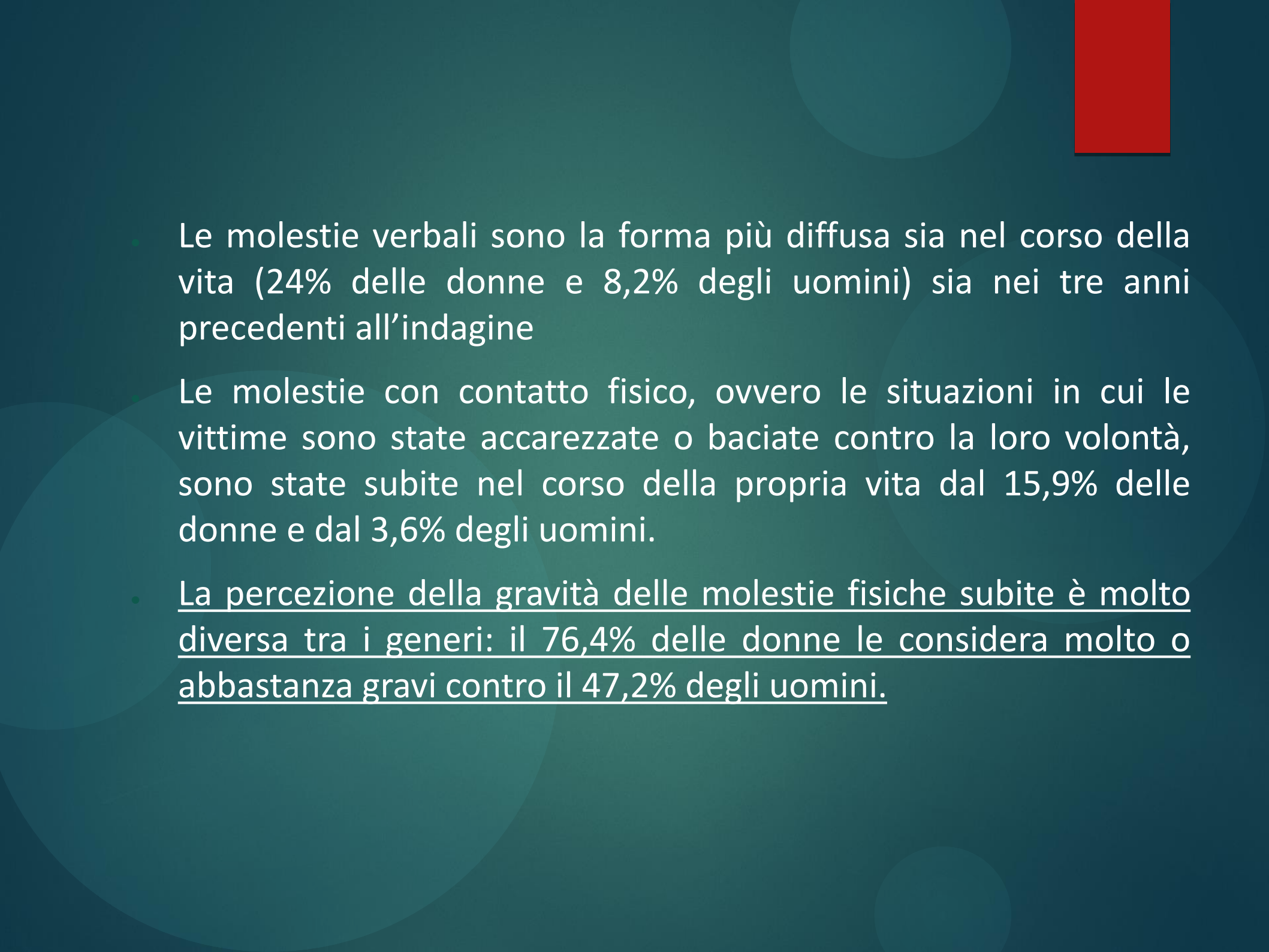
Sono rilevate le molestie a sfondo sessuale anche ai danni degli uomini: si stima che 3 milioni 754mila uomini le abbiano subite nel corso della loro vita (18,8%), 1 milione 274 mila negli ultimi tre anni (6,4%).

Gli autori delle molestie a sfondo sessuale risultano in larga prevalenza uomini: lo sono per il 97% delle vittime donne e per l'85,4% delle vittime uomini.

In particolare, secondo i dati elaborati
dalla Direttrice Linda Laura Sabbadini)

Molestie, violenze, ricatti sessuali
sul lavoro colpiscono:

1. Donne 25-44 anni
2. Nord
3. Diplomate e laureate
4. Settore servizi
5. Grandi centri



- Le molestie verbali sono la forma più diffusa sia nel corso della vita (24% delle donne e 8,2% degli uomini) sia nei tre anni precedenti all'indagine

Le molestie con contatto fisico, ovvero le situazioni in cui le vittime sono state accarezzate o bacciate contro la loro volontà, sono state subite nel corso della propria vita dal 15,9% delle donne e dal 3,6% degli uomini.

- La percezione della gravità delle molestie fisiche subite è molto diversa tra i generi: il 76,4% delle donne le considera molto o abbastanza gravi contro il 47,2% degli uomini.

Di fronte a comportamenti persistenti, sarà utile consigliare di ricorrere preventivamente all'aiuto delle **figure istituzionali** ed ai rappresentanti sindacali, laddove esistenti: negli uffici pubblici, in genere, ed anche in società private di grosse dimensioni, sono diffusi i **codici etici** con la previsione di apposite figure di tutela che assumono compiti di ascolto e di consulenza, di formazione e di informazione per l'attuazione e lo sviluppo di prassi intese a creare un ambiente di lavoro esente da molestie e da discriminazioni in generale. E' bene ricordare che la prevenzione del rischio dai danni psicosociali, conseguenti a molestie e ad ogni tipo di vessazione nei luoghi di lavoro, è espressamente normata anche dal **Testo Unico per la sicurezza sul lavoro (D.Lgs.81/2008)** laddove, all'art.2 primo comma, lett. O, definisce lo stato di salute quale: *“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità”*.

Quindi assumerà autonoma rilevanza anche la figura del **Responsabile della Sicurezza sul lavoro** il quale, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 28 primo comma del Testo Unico, dovrà richiedere che la valutazione dei rischi di danno stress lavoro-correlato del personale riguardi tutti i rischi per la sicurezza e la salute, ivi compresi quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza e quelli connessi alle differenze di genere.

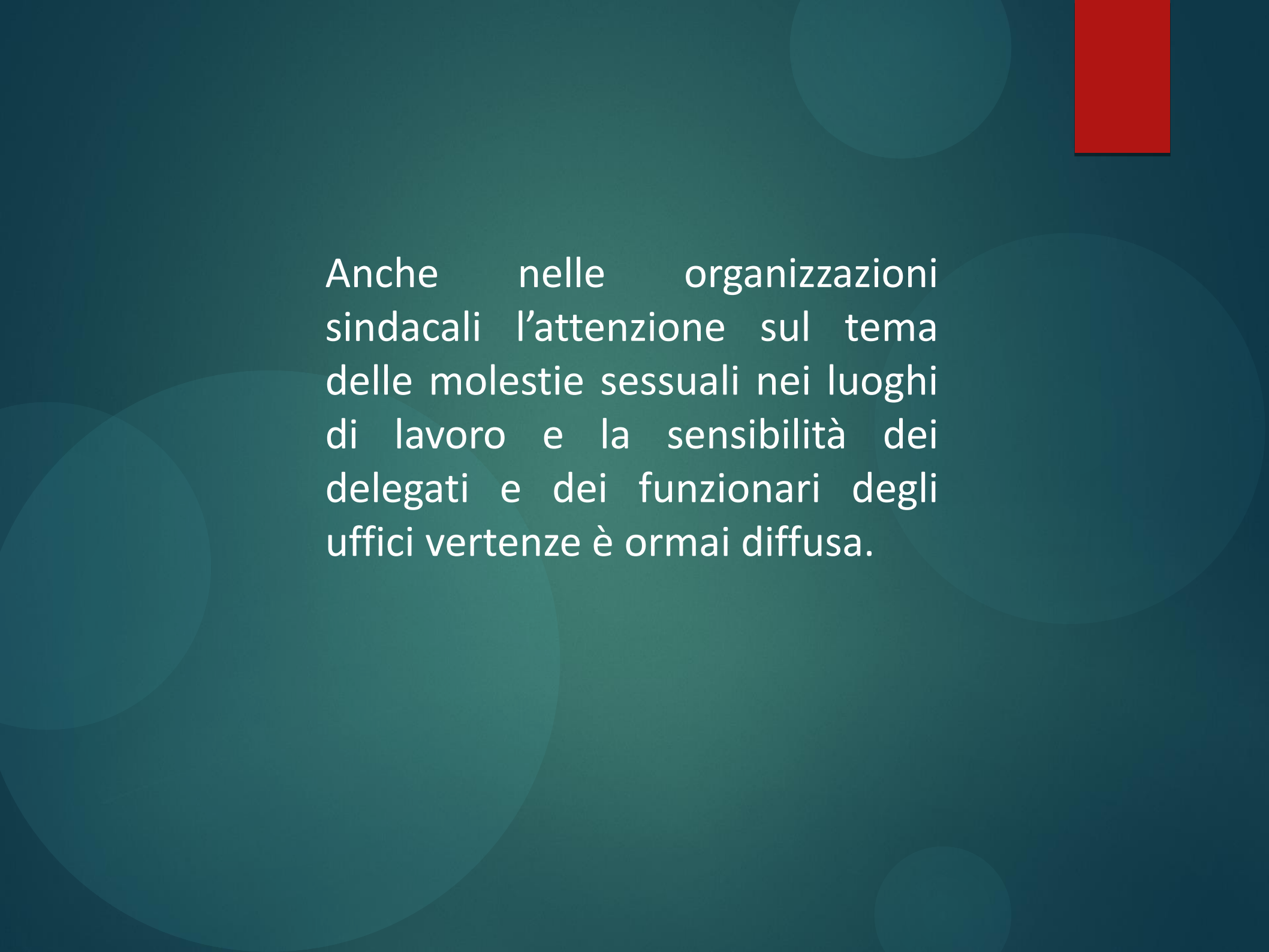
Ci si potrà poi rivolgere anche alle **Consigliere di parità** le quali, come abbiamo visto, hanno potere di intervento e di indagine e possono esercitare forme di pressione sui datori di lavoro.

CONSIGLIERA DI PARITA' (Regione e Città metropolitana)

Art. 36 d.lgs. 198/06

Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni(.....) e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione(...) anche tramite la consigliera o il consigliere di parità((.....)) territorialmente competente.

Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità((.....)) competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.



Anche nelle organizzazioni sindacali l'attenzione sul tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro e la sensibilità dei delegati e dei funzionari degli uffici vertenze è ormai diffusa.

Suggerimenti pratici per coloro che si rivolgono ai vostri studi

- ▶ Accertarsi che la parte sia effettivamente vittima di discriminazione o di molestie sessuali/mobbing di genere, così come definite legislativamente
- ▶ Spiegare che si tratta di comportamenti illegittimi, passibili di sanzioni disciplinari e di tutela giudiziale
- ▶ Suggerire di scrivere un diario su quello che accade
- ▶ Sconsigliare di isolarsi , ma di resistere il più possibile, al fine di...
- ▶ Conservare tutte le prove, anche registrate, dei fatti

“l’utilizzo a fini difensivi di registrazioni di colloqui...non necessita del consenso dei presenti, in ragione dell’imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall’altra...”, confermando un proprio precedente secondo cui “Il diritto di difesa non è limitato alla pura e semplice sede processuale, estendendosi a tutte quelle attività dirette ad acquisire prove in esse utilizzabili, ancor prima che la controversia sia stata formalmente instaurata....” Cass. n.27424/14).

GRAZIE