



N. 131 - settembre 2019

Le molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano e in Francia, Germania e Spagna

1. Le molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano

1.a. Cenni di diritto civile

L'articolo 2087 c.c. prevede un **generale obbligo di sicurezza sul lavoro**, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore. In attuazione di questo generale obbligo il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, all'articolo 28, ha collocato, fra i **rischi lavorativi** oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...), nonché quelli **connessi alle differenze di genere**".

L'articolo 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna) sancisce poi una **equiparazione** tra molestie sessuali e discriminazioni di genere (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza 15 novembre 2016, n. 23286). Le **molestie sessuali** sono, infatti, identificate come

discriminazioni costituite da "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". Questa parificazione è funzionale all'estensione alle molestie della disciplina e della tutela previste per le discriminazioni, in modo particolare, per quanto riguarda i meccanismi processuali e sanzionatori¹.

Recentemente, la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha modificato l'articolo 26, inserendovi due nuovi commi. La prima nuova disposizione (comma 3-bis) prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una **molestia o molestia sessuale in azienda**. Si prevede che la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere: sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro se tale misura è la conseguenza della denuncia

¹ In particolare l'equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere è considerata estesa anche al regime probatorio previsto dall'art. 40 del codice delle pari opportunità, secondo cui qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto (desunti anche da dati di carattere statistico) idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, l'onere della prova spetta al convenuto che deve dimostrarne l'insussistenza. E' appena il caso

di ricordare che, secondo la giurisprudenza (Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza 20 luglio – 15 novembre 2016, n. 23286), per dimostrare le molestie sessuali del datore di lavoro, il giudice potrebbe basarsi anche sulle conferme di altre lavoratrici che abbiano subito lo stesso "trattamento", ritenendo in tal caso raggiunta la prova.

stessa. L'eventuale **licenziamento ritorsivo** o **discriminatorio** nei confronti della lavoratrice o del lavoratore denunciante è **nullo** e questi ha diritto non già al risarcimento del danno, ma alla **reintegra sul posto di lavoro**. Allo stesso modo sono nulli anche il **mutamento di mansioni** nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Questa tutela non è garantita - precisa sempre il comma 3-*bis* - 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**.

Relativamente alla distinzione tra le ipotesi della «calunnia» e quella della «infondatezza della denuncia» si deve rilevare come la calunnia scatti solo in caso di malafede, ossia nel caso in cui chi agisce ben conosce l'altrui innocenza; l'**infondatezza** invece sembra voler richiamare le ipotesi di assenza totale di condizioni che rendano credibile la denuncia stessa.

Il nuovo comma 3-*ter* dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità precisa come obbligo del datore di lavoro, ai sensi del ricordato articolo 2087 c.c., sia quello di 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. Aggiunge, inoltre, che 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.

1.b. Profili penalistici

Per quanto riguarda il **profilo penale** l'ordinamento italiano **non prevede una fattispecie ad hoc**. A livello giurisprudenziale le molestie

sessuali sul lavoro sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, sussunte in vari reati.

Più in generale è necessario ricordare che secondo la **dottrina** (Manzini) **molestia** è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona. Tale definizione dottrinale del concetto di molestia è stata peraltro ripresa dalla giurisprudenza (Cass., sez. I, Sentenza 24 marzo 2005, n. 19718), secondo cui tale elemento è costituito da tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa.

Nei casi di molestie più gravi, concretizzatisi in toccamenti di zone erogene (si vedano a titolo esemplificativo Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871), la giurisprudenza ha ritenuto integrato il **reato di violenza sessuale** di cui all'articolo 609-*bis* c.p.. In giurisprudenza si è altresì affermato che tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 *bis*, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove "lo sfondo sessuale" costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta (Cass., sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n. 1040).

Nel caso invece in cui la molestia sul lavoro si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle *avances* e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di **violenza privata**.

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

verso altri, **idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto**, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261)

E' appena il caso di ricordare che, sempre secondo la giurisprudenza, integra il reato di "**tentata**" violenza privata, la condotta del datore di lavoro che convochi la dipendente - rientrata al lavoro dopo un periodo di astensione obbligatoria per maternità - in un locale fatiscente e le prospetti di farla lavorare in un luogo degradato ed in condizioni invivibili nel caso di mancata accettazione delle condizioni imposte dalla società preordinate ad ottenere contro la sua volontà le dimissioni o il prolungamento del periodo di allontanamento dal lavoro mediante l'astensione facoltativa post-partum (Cass., sez. V, Sentenza 30 aprile 2012, n. 36332).

Il datore di lavoro - è importante ricordare - può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla summenzionata reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale.

Nell'ipotesi invece in cui l'autore delle molestie sessuali sia proprio il datore di lavoro, questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, **responsabile penalmente** e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente.

Sul piano probatorio, la lavoratrice può utilizzare, come **prova**, le registrazioni acquisite sull'ambiente di lavoro. Il giudice però può arrivare a una sentenza di condanna del datore anche sulla base delle semplici dichiarazioni

della dipendente la quale può testimoniare in favore di sé stessa. Se però la sua esperienza "negativa" è confermata dalla testimonianza di altre dipendenti, cui è stato riservato lo stesso trattamento di *avances*, la responsabilità del datore di lavoro si presume. Sempre secondo la Cassazione la rinuncia della dipendente a un sicuro posto di lavoro può considerarsi un comportamento concludente tale da confermare le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

2. Elementi di diritto comparato

2.a. Francia

L'ordinamento francese con riferimento al mondo del lavoro, riconosce **due tipi di molestie**:

- *l'harcèlement moral*, caratterizzato dalle azioni che hanno per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro, suscettibile di ledere i diritti e la dignità della persona, di alterare la sua salute psichica, di comprometterne l'avvenire professionale;
- *l'harcèlement sexuel*, che concerne le azioni che hanno per scopo di ottenere favori sessuali da una persona con abuso dell'autorità conferita dalle proprie funzioni.

Le **molestie morali**, *harcèlement moral*, sono vietate dall'art. [L 122-49 del Code du travail](#) e punite dall'[articolo 222-33 -2 del Code pénal](#) con due anni di reclusione e 30.000 euro di ammenda.

Le **molestie sessuali**, *harcèlement sexuel*, sono - in generale e non solo nel mondo del lavoro - proibite dall'[articolo L 122-46 del Code du travail](#) e punite dall'articolo 222-33 del *code pénal*. Sempre il *Code du travail* all'[articolo L1153-1](#) precisa che le molestie sessuali sono costituite da parole o atti ripetuti contro una persona, senza contatto fisico, al fine di ottenere per se stessi o un terzo un atto di natura sessuale o di danneggiare la dignità

o l'integrità fisica o mentale della vittima. Il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell' [articolo L.1153-5](#) del *Code du travail*, ad adottare tutte le misure necessarie a prevenire, porre fine e sanzionare i fenomeni di molestie sessuali sul luogo di lavoro.

In tutti i luoghi di lavoro, i lavoratori² devono essere informati sulla normativa anti molestie sessuali e in particolare sul contenuto dell'articolo 222-33 del codice penale, nonché delle possibili azioni civili e penali esercitabili.

Tornando al profilo strettamente penale l' [articolo 222-33](#) del *code pénal*, come da ultimo modificato dalla legge n°2018-703 del 3 agosto 2018, punisce - in generale e non solo con riguardo al mondo del lavoro - chiunque (anche più persone) impone ripetutamente osservazioni o comportamenti a connotazione sessuale o sessisti che sono offensivi per la dignità a causa del loro carattere degradante o umiliante o crea una situazione intimidatoria, ostile o offensiva. Costituisce molestia sessuale altresì il fatto, anche se non reiterato, di usare qualsiasi forma di grave pressione per ottenere un atto di natura sessuale a vantaggio proprio o di un terzo. Tali condotte sono punite con **due anni di reclusione** e una **multa di 30.000 €**. Le pene sono **augmentate** a tre anni di reclusione e 45.000 € di multa quando i fatti sono commessi:

- da una persona che abusa dell'autorità conferitagli dalle sue funzioni;
- ai danni di un minore di quindici anni;
- ai danni di una persona la cui particolare vulnerabilità, dovuta all' età, ad una malattia, infermità, disabilità fisica o mentale o gravidanza, sia evidente o nota all'autore;
- su una persona la cui particolare vulnerabilità o dipendenza derivante dalla

precarità della sua situazione economica o sociale è evidente o nota all'autore;

- da più persone che agiscono come autori o complici;
- utilizzando un servizio di comunicazione pubblico *online* o tramite un supporto digitale o elettronico;
- in presenza di un minore;
- da un ascendente o da qualsiasi altra persona che abbia un'autorità di diritto o di fatto sulla vittima.

E' opportuno ricordare che l'articolo 222-33 del codice penale, oltre ad aver subito nel corso dell'ultimo decennio una serie di modifiche legislative, è stato colpito anche da una **declaratoria di incostituzionalità** per difetto di determinatezza della fattispecie di reato ivi contemplata. Prima delle modifiche legislative del 2012 e del 2018 l'articolo 222-33 si limitava a vietare il fatto di colui che "molesta altri al fine di ottenere favori di natura sessuale". Il *Conseil* ha ritenuto la formulazione delle molestie sessuali troppo generica, indicando come necessaria la descrizione di qualche ulteriore profilo concernente la natura, le modalità o le circostanze della condotta vietata.

Sono previste **sanzioni interdittive** anche per gli enti ritenuti responsabili di molestie perpetrate dai propri preposti e dipendenti nell'esercizio dell'attività aziendale a norma dell'articolo 222-33-1 del *Code pénal*.

Per l'attuazione di una serie di misure contro le violenze sulle donne, il Governo francese ha inoltre adottato, in successione, **cinque Piani d'azione triennali**.

Con il quinto e più recente piano, il *Plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes 2017-2019*, sono stati destinati più di 125 milioni di euro per

² La disposizione fa riferimento ai soggetti di cui all'articolo L1153-2 e cioè: "*Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ...*".

finanziare le misure di contrasto previste nel triennio 2017-2019. Il Piano dedica, tra le altre, spazio alle molestie e violenze sessuali commessi sui mezzi di trasporto, nei luoghi di lavoro e nello sport.

2.b. Germania

Il 10 novembre 2016 è entrata in vigore la nuova disciplina dei “Delitti contro la libertà sessuale” (Codice penale, §§ 174 e ss.), frutto delle modifiche apportate dalla Cinquantesima legge di modifica del codice penale - Rafforzamento della tutela dell'autodeterminazione sessuale (*Fünfzigstes Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches - Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung*), del 4 novembre 2016.

Con l'intervento normativo in questione è stato introdotto in particolare il **principio** del “**No significa no**” (“*Nein heißt Nein*”), in virtù del quale, ai fini della configurazione della fattispecie penale, è sufficiente che vi sia il diniego della vittima all'atto sessuale.

Più nel dettaglio l'intervento legislativo oltre ad aver introdotto nel codice le fattispecie criminali di aggressione ed abuso sessuale (§ 177 e ss. StGB), ha previsto i **due nuovi delitti di “Molestie sessuali”** (§§ 184i/1 e 184i/2 StGB). L'articolo 184i del codice penale prevede il reato di **molestie sessuali**. In particolare, il comma 1 prevede la reclusione **fino a 2 anni** (in alternativa alla multa) per chiunque “molesti un'altra persona toccandola fisicamente in maniera sessualmente connotata”. Nei casi più gravi, il comma 2 prevede una pena **da 3 mesi a 5 anni** (come esempio di particolare gravità viene indicata la commissione del fatto da parte di una pluralità di persone).

L'articolo 184 j sancisce la punibilità degli **atti sessuali commessi in gruppo**. In particolare, si prevede la reclusione **fino a due anni** (o in alternativa una multa) a carico di chiunque “contribuisca alla commissione di un

reato [sessuale] partecipando ad un gruppo di persone il quale induca [*letteralmente*: spinga/pressioni] 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.

Per quanto concerne le specifiche **molestie sessuali compiute sul lavoro**, esse **non sono considerate in modo autonomo**, salvo che esse, in sede interpretativa, non si considerino riconducibili ai casi “di maggiore gravità” per i quali il citato articolo 184 i/2 prevede un aggravamento di pena.

2.c. Spagna

Le molestie sessuali sono punite ai sensi dell'articolo 184 del *Código penal*. La disposizione sanziona sia le **molestie sessuali compiute sul lavoro**, che quelle perpetrate in ambito a livello educativo.

Più nel dettaglio l'articolo punisce con la pena della **reclusione da tre a cinque mesi** o una multa da sei a 10 mesi chiunque chieda prestazioni di tipo sessuale, per sé stesso o per altri, in maniera reiterata ed abituale, nel contesto di una prestazione lavorativa, di insegnamento o di servizio, mediante il proposito diretto o meno di produrre alla vittima una situazione di grave intimidazione, ostile o umiliante. Il reato richiede che la molestia sia considerata continua e abituale e, in ogni caso, che causi alla vittima una situazione obiettiva o umiliante o una situazione intimidatoria.

La pena è aggravata (reclusione da cinque a sette mesi o una multa da 10 a 14 mesi) se l'autore del reato ha commesso l'atto in costanza di un rapporto di lavoro, di insegnamento o di superiorità gerarchica, o con la minaccia espressa o tacita di causare alla vittima un male correlato alle legittime aspettative che potrebbe avere nell'ambito lavorativo o educativo. Ulteriori aumenti di pena sono previsti quando le suddette condotte sono perpetrate ai danni di una vittima particolarmente

vulnerabile, in ragione della sua età, malattia o situazione.

Quando le molestie sul posto di lavoro o in ambito educativo non sono di natura strettamente sessuale, trova applicazione il reato di **molestie sul posto di lavoro** (articolo 173).

Il codice penale spagnolo disciplina in un unico articolo sia le condotte consistenti nell'inflizione di trattamenti degradanti anche sul lavoro sia le varie forme di maltrattamento commesse in ambito familiare.

Più nel dettaglio l'articolo 173, comma 1, punisce con la pena detentiva da sei mesi a due anni chiunque:

- imponga un trattamento degradante a un'altra persona, compromettendo gravemente la sua integrità morale;
- compia, nel contesto di qualsiasi rapporto di lavoro o di servizio civile e sfruttando il rapporto di superiorità, ripetutamente atti ostili o umilianti che, senza diventare trattamenti degradanti, comportano gravi molestie nei confronti della vittima;
- commetta ripetutamente atti ostili o umilianti che, senza diventare un trattamento degradante, sono intesi a prevenire il godimento legittimo dell'alloggio.

I commi successivi disciplinano il reato di maltrattamenti in ambito domestico-familiare.

a cura di Carmen Andreuccioli

L'ultima nota breve:

[La sentenza della Corte costituzionale n. 195 del 2019, con particolare riferimento all'illegittimità dei poteri del prefetto sugli enti locali introdotti con il DL 113/2018 \(sicurezza pubblica\) \(Doc. VII, n. 56\) \(n. 130 - agosto 2019\)](#)

nota breve

sintesi di argomenti di attualità del Servizio Studi del Senato

I testi sono disponibili alla pagina:

<http://www.senato.it> – leggi e documenti – dossier di documentazione. Servizio studi – note brevi

www.senato.it