

NO è NO: al lavoro senza molestie.

*Evento del 7 dicembre 2020 trasmesso online sulla pagina Facebook
dell'Associazione VOLARE*



VOLARE
il futuro oggi

*L'associazione VOLARE vuole raccontare il valore del NO: un rifiuto
che deve essere rispettato, in qualsiasi luogo lo si pronuncia.*

NO è NO: al lavoro senza molestie.

Evento del 7 dicembre 2020 trasmesso online sulla pagina Facebook
dell'Associazione VOLARE



VOLARE
il futuro oggi



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Indice degli interventi

Premessa	3
Titti Di Salvo: politica e sindacalista.....	4
Michele Faioli: Professore di diritto del lavoro presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore.....	6
Valeria Fedeli: Senatrice della Repubblica	8
Pierangelo Albini: Direttore Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano Confindustria	10
Susanna Camusso: Responsabile Politiche di Genere CGIL.....	13
Tommaso Nannicini: Senatore della Repubblica	15
Indice dei documenti.....	16



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Premessa

Non è mai facile parlare di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Neppure nei giorni in cui si discute di violenza sessuale sulle donne i riflettori si accendono sulle molestie.

Abbiamo scelto di farlo noi di **VOLARE**, un'Associazione di donne e uomini di diverse appartenenze politiche, unite dalla convinzione che la politica sia passione, pensieri lunghi, scelte e responsabilità.

E che la dignità e la libertà delle donne sia la leva necessaria per il cambiamento del paese tutto. Le molestie nei luoghi di lavoro sono innanzitutto una violazione della dignità delle persone e del diritto di lavorare in sicurezza ed in libertà. La difesa di questo principio sancito costituzionalmente è interesse e responsabilità delle Istituzioni, delle imprese, delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori e delle lavoratrici, di tutti.

Abbiamo perciò scelto di fermare sulla carta e on line i contributi importanti dell'incontro che abbiamo organizzato il 7 dicembre. Per più ragioni. Perché possa servire in previsione della prossima discussione in Senato della Convenzione della Organizzazione Internazionale del lavoro contro le molestie. Per accendere i riflettori sull'argomento così da creare consapevolezza diffusa. Per creare quel clima che serve per contrastarle.

Titti Di Salvo



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Titti di Salvo, politica e sindacalista

Prima firmataria della proposta di legge N.4742 presentata il 17 novembre 2017: "Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro"

Nel giugno del 2019, l'**Organizzazione internazionale del lavoro** ha approvato la Convenzione contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro¹. Spetta ora ai Parlamenti dei singoli paesi passare alla sua ratifica e agli adeguamenti conseguenti, delle norme e delle politiche. L'Italia è a metà del guado. La Camera ha già ratificato la Convenzione a settembre del 2020². Il Senato dovrà farlo. Ma tutto ciò sta avvenendo in assenza di discussione pubblica. D'altra parte, quello delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro è un argomento su cui i riflettori si accendono con difficoltà.

Anche nella giornata del 25 novembre, dedicata per consuetudine alla discussione pubblica sulla violenza maschile contro le donne, il tema latita. Soprattutto in momenti di crisi economica e di caduta dell'occupazione femminile. Come oggi.

C'è stato un momento però, nel 2017, in cui i riflettori si sono accesi in tanti paesi grazie al movimento *MeToo* che ha denunciato la consuetudine dei ricatti sessuali nel mondo del cinema e dello spettacolo. E, in virtù della fama delle attrici e delle artiste che hanno denunciato e della fama di chi è stato denunciato, ha squarciato secoli di patinate ipocrisie. Ed è grazie a quel movimento che nel 2017 nell'ordinamento italiano sono state introdotte novità importanti. Subito dopo, con la fine della legislatura, i riflettori però si sono spenti.

Eppure, le molestie e i ricatti sessuali nei luoghi di lavoro continuano a violare la libertà e la dignità delle persone nel modo più odioso, perché l'oggetto del ricatto è la stessa possibilità di lavorare. Ledono il diritto a lavorare in sicurezza, disposto innanzitutto dalla Costituzione. E quindi la dignità dei luoghi di lavoro e delle lavoratrici. Per ciò stesso, oltre che per il codice civile, la responsabilità di contrastarle è in primo luogo delle imprese. Ma anche delle organizzazioni sindacali. Insieme, perché comune è l'interesse.

Innanzitutto, serve fare il punto sulla dimensione del fenomeno, sulle sue cause e di conseguenza sulle scelte per contrastarlo. L'Istat ci dice che il 9 % delle donne che lavorano le ha subite³. Che l'80 per cento non ne ha mai parlato con nessuno. Che solo l'0,7 delle donne le ha denunciate. Per sottovalutazione o, soprattutto, per paura di ritorsioni. O per rimozione e vergogna. Sono dati incompleti, ci dice l'Istat, per il rifiuto di molte persone ad aderire all'indagine statistica. Che fa il paio con la realtà che emerge dalle risposte di chi ha collaborato alla rilevazione.

Quindi sappiamo che le molestie sessuali hanno una dimensione molto larga e sommersa. E anche che esiste una nuova frontiera, tutta da sondare, delle molestie e delle aggressioni sessuali nella prestazione lavorativa on line.

In secondo luogo, le molestie e i ricatti sessuali affondano le loro radici nei codici culturali del modello patriarcale, tutt'altro che superato. Hanno ragioni sociali ed economiche. Sono alimentate dallo squilibrio di potere tra chi subisce le molestie e chi le esercita, tra complicità e tacito consenso sociale di chi le derubrica a costume nazionale latino. La scuola è dunque il luogo principe in cui costruire l'educazione al rispetto tra le persone che taglia quelle radici. In terzo luogo, se la causa principale è lo squilibrio di potere, il modo per contrastarle è quello di riempire

1 C190 - Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. La convenzione è stata convocata a Ginevra dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, riunitasi nella centottesima sessione il 10 giugno 2019;

2 La Camera ha approvato all'unanimità il testo per la ratifica della Convenzione adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale, nel centenario dalla nascita dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

La votazione DDL n.2207 del 23 settembre 2020 nel corso della seduta n.398 è stata di 384 voti favorevoli;

3 Al fine di creare una casistica di riferimento l'ISTAT ha introdotto un modulo più specifico sui ricatti sessuali sul luogo di lavoro nell'indagine sulla sicurezza dei cittadini del 2016 e in quella sulle molestie e i ricatti sessuali sul lavoro del 2018;



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

quello squilibrio. Così da rafforzare chi subisce le molestie, con norme di legge e contrattazione. Per prevenirle. Per aiutare a farle emergere.

Se poi intorno alle molestie nell'ambiente di lavoro esiste consenso sociale tacito, allora è il fronte comune tra le organizzazioni sindacali e le imprese che serve per prosciugare quell'acqua. È esattamente questa la direzione presa dalla legislazione italiana nel 2017, quando la legge di bilancio⁴ ha modificato il Codice di pari opportunità del 2006⁵ inserendovi 2 novità importanti: la nullità dei provvedimenti di licenziamento, trasferimento, dimensionamento nei confronti delle lavoratrici che denunciano le molestie subite. Poco tempo fa proprio in virtù di questa norma è stata annullato il trasferimento di una lavoratrice di una impresa di pulizie di Torino che aveva denunciato le molestie subite⁶. E il recepimento dell'accordo **Cgil, Cisl, Uil, Confindustria** del 2016⁷ che traduceva in italiano, dopo 9 anni, l'accordo europeo del 2007⁸. Un accordo molto importante per due ragioni. Perché assume l'eliminazione delle molestie sessuali nei luoghi del lavoro come interesse per il successo delle imprese. E definisce la necessità di prevenirle con azioni congiunte .

Nella **legge di bilancio del 2017** è stata cioè traslata una parte della proposta di legge contro le molestie sessuali⁹, di cui ero prima firmataria. La legge era più completa e organica e riconosceva il ruolo importante delle consigliere di parità, dei Cug nella pubblica amministrazione, dell'ispettorato del lavoro nell'accompagnare le imprese nella prevenzione delle molestie sessuali. Attraverso la formazione e il monitoraggio continuo. Gli ostacoli politici alla approvazione di una legge contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono stati molto forti negli anni. Lo furono anche nella scorsa legislatura e solo il clamore del *MeToo* riuscì a far introdurre quelle norme attraverso la legge di bilancio.

Ostacoli politici, ma anche da parte delle imprese , da sempre più favorevoli ad accordi tra le parti piuttosto che a nuove leggi. In realtà ciò che serve è una legislazione di sostegno alla contrattazione tra le parti, che è appunto la strada seguita. All'inizio di questa legislatura la proposta di legge è stata ripresentata dalla senatrice Valeria Fedeli¹⁰ e sarebbe straordinariamente importante che la sua approvazione accompagnasse la ratifica della **Convenzione OIL**, diversamente monca delle misure attuative necessarie . Ma per centrare l'obiettivo, difficile in sé e ai margini dell'attenzione, bisogna far emergere pubblicamente il tema in tutta la sua complessità. E pericolosità. Soprattutto in un tempo in cui l'occupazione femminile è a rischio e riaffiorano le dimissioni in bianco.

4 Legge 27 dicembre 2017, n. 205. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020;

5 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2006 - Supplemento Ordinario n. 133;

6 Molestie, trasferimento a seguito di denuncia della lavoratrice, Tribunale di Torino, decreto del 7 maggio 2020 <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/index.php/2020/11/19/molestie-trasferimento-seguito-denuncia-della-lavoratrice-tribunale-torino-decreto-del-7-maggio-2020/>;

7 Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confindustria e CGIL, Cisl e Uil. firmato il 25 gennaio 2016;

8 Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro";

9 Proposta di legge N.4742 Presentata il 17 novembre 2017: DI SALVO ed altri: "Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro";

10 Atto Senato N. 655, XVIII Legislatura: Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Michele Faioli

Professore di diritto del lavoro presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore

Molestie sessuali e luoghi di lavoro. Evoluzioni.

L'argomento delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro è difficile da affrontare per diverse ragioni. Oltre al complesso quadro normativo e giurisprudenziale, si deve far riferimento a ciò che la realtà ci racconta quotidianamente di queste vicende.

L'ascolto di sindacaliste e lavoratrici che operano quotidianamente sul campo della prevenzione è significativamente importante per vedere ciò che sta accadendo. Si tende a nascondere la molestia: la vittima non sempre denuncia ciò che ha subito o che subisce. Il carnefice resta impunito. Altre volte, il contenzioso crea una spirale intollerabile di *social blame*.

Per questa ragione nel tempo è stata avviata una sorta di operazione di accompagnamento della vittima da parte delle organizzazioni sindacali. La vittima viene informata, aiutata e supportata. Spesso si decide di presentare ricorso innanzi al giudice competente, anche con l'ausilio della consigliera di pari opportunità per denunciare l'accaduto.

La realtà ci spinge a schematizzare almeno tre livelli di tutela esistenti nel nostro ordinamento.

Il **primo livello** di tutela è quello più antico. Esso è rappresentato dall'obbligo di protezione che ricade sul datore di lavoro. Osservando la giurisprudenza si nota che l'**art. 2087 c.c.** è la norma più utilizzata per tutelarsi contro le molestie. Con essa si tende a dimostrare che, nel luogo di lavoro, il datore ha un obbligo di protezione della persona anche in relazione alle molestie sessuali. Di qui muove la possibilità di licenziare non solo chi pone in essere le condotte di cui qui trattiamo, ma anche il dirigente o il responsabile che non abbia posto in essere quella serie di misure di protezione contro le molestie sessuali. L'obbligo di protezione **ex art. 2087 c.c.** viene collegato, anche in questo campo, al **d.lgs. 81/2008**, all'interno del quale si ritrovano misure riferibili alla protezione per molestie di carattere sessuale (in particolare, l'art. 28 – valutazione datoriale dei rischi connessi alla differenza di genere). A ciò si aggiunge che l'Accordo quadro tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria del 25 gennaio 2016 si incardina indirettamente nella logica protettiva dell'**art. 2087 c.c. e del d.lgs. 81/2008**.

Il **secondo livello** di protezione è quello rimediabile di rilievo europeo. Esso si consolida in tre regolazioni importanti (d.lgs. 215/2003, d.lgs. 216/2003 e d.lgs. 198/2006) le quali introducono tutele rimediali contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, considerando alla stregua delle discriminazioni tali condotte odiose. Ne deriva che l'assetto che si utilizza per le discriminazioni viene impiegato anche per le molestie sessuali. La definizione di molestia sessuale ha in sé un elemento oggettivo significativamente importante: è definibile molestia sessuale un comportamento che si caratterizza per l'indesiderabilità della condotta altrui. Con altre parole, il legislatore italiano ispirato dalle norme di matrice europea, dal 2003 in poi, incide fortemente sull'attenuazione dell'onere della prova. È sufficiente provare l'indesiderabilità della condotta altrui per dimostrare la sussistenza di una molestia sessuale nel luogo di lavoro. E ciò può essere provato da chiunque sia stato coinvolto, anche se non direttamente, nella vicenda, con l'effetto di poter altresì chiedere una tutela per la vittima (in particolare, si v. CGUE 17 luglio 2008, C-303/06). Per provare la sussistenza di molestie sessuali, a differenza di ciò che accade nella disciplina protettiva che riguarda le discriminazioni, non c'è neanche bisogno di svolgere le comparazioni tra situazioni simili o pressoché tali. Le tecniche rimediali si caratterizzano per la istituzione di organismi volti a tutelare la lavoratrice.



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

Si rinvia alla disciplina che riguarda le consigliere di pari opportunità, le organizzazioni sindacali e le azioni giudiziali individuali e collettive che il legislatore ha introdotto man mano dal 2003 in poi. Da qui muove anche l'assetto sanzionatorio tipicamente rimediabile: sul datore di lavoro inadempiente ricade l'obbligo di introdurre un piano concertato di rimozione, l'eventuale danno non patrimoniale con le sanzioni civili e le nullità di protezione.

Il **terzo livello** di tutela è rappresentato dalle norme penali (art. 660 c.p.; art. 612-ter c.p.). Non vi è spazio qui per analizzare questo tema, ma si intende indicare almeno un punto di riflessione. Leggendo la giurisprudenza e le istruttorie svolte in sede penale, ci si pone un interrogativo su come attuare la combinazione più prudente tra necessaria finalità costituzionale rieducativa della pena per il molestatore e la potenziale reiterazione di tale odioso reato. La pena deve avere una funzione retributiva-intimidatrice e, nel contempo, fortemente pedagogica. Nella pena per questo tipo di reato si dovrà avere l'attenzione di rafforzare o inserire percorsi pluridimensionali ex art. 27 Cost., con l'obiettivo di garantire una prevenzione speciale e una mitigazione di ogni possibile reiterazione di tali condotte.

Recentemente si è consolidato in Italia un dibattito socio-politico, parlamentare e tecnico sul futuro delle tutele contro le molestie nei luoghi di lavoro.

La ratifica della **Convenzione OIL 190/2019** ha rafforzato tale orientamento. La Convenzione OIL 190/2019 chiede di dotarsi di un vero testo unico sulla materia con i tre livelli di tutela di cui sopra ben ordinati in relazione all'assetto sanzionatorio-rimediabile nonché a quello di prevenzione.

La Convenzione OIL 190/2019 insiste su tutto ciò che sia riferibile all'educazione, alla sensibilizzazione, al monitoraggio e all'orientamento. Il che ci aiuta a comprendere che la norma internazionale spinge il nostro ordinamento a migliorare, da una parte, la tutela statica (i tre livelli di tutela già esistenti) e, dall'altra, la tutela dinamica, la quale è basata necessariamente su un meccanismo di rinvio da norma di legge a contrattazione collettiva.

La norma di legge, in questa prospettiva, dovrebbe assegnare alla contrattazione collettiva – nazionale e decentrata – la funzione di introdurre a livello aziendale una serie di misure procedurali al fine di prevenire, sensibilizzare e educare rispetto a questa materia complessa. Rappresentanze dei lavoratori, commissioni paritetiche, cabine di regia, istituzioni bilaterali potrebbero essere gli strumenti più adatti per svolgere e finanziare tale fase di prevenzione.

Guardando al futuro, andrà inserita anche la rilettura intelligente del rapporto tra luoghi di lavoro, molestie e tecnologia avanzata 4.0, sapendo che, da una parte, le norme del lavoro debbono adattarsi alla tecnologia avanzata, inserendo tutele che siano ben bilanciate con l'innovazione e il progresso tecnologico, e, dall'altra, la tecnologia è figlia di coloro che immaginano il futuro, i quali potrebbero essere portatori, in alcuni casi persino inavvertitamente, di una cultura di violenza e di minaccia sessuale.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Valeria Fedeli, Senatrice della Repubblica

Prima firmataria della proposta di Legge "Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro"

Avance, battute, vessazioni, ricatti, mobbing, gesti sgradevoli, palpeggiamenti, fino allo stupro, consumato o tentato: le molestie sessuali che le donne subiscono in ambito lavorativo, in tutti i contesti e settori, sono una forma grave e subdola di violenza di genere, da contrastare e prevenire. E come tutte le violenze e le discriminazioni per farlo occorre agire sulle tutele per chi denuncia, sugli oneri penali per i colpevoli, sul piano culturale.

Il disegno di legge presentato nella scorsa legislatura da Titti Di Salvo alla Camera, che ho ripresentato in questa al Senato, mira a rafforzare gli strumenti utili a contrastare le molestie e le violenze sul lavoro, che vengono introdotte come specifica fattispecie nel codice penale, come reato contro la libertà morale. Il DDL individua forme di tutela per chi sporge denuncia, compresi speciali congedi, per evitare che al danno già subito con la molestia si aggiungano altre forme di discriminazione, come sanzioni, demansionamenti, licenziamenti o trasferimenti.

Parliamo di molestie sessuali nei luoghi di lavoro dal 1989 e le molestie sono state per la prima volta riconosciute in un contratto nazionale in quello del pubblico impiego del 1991. Da allora è passato molto tempo, ma è cambiato troppo poco.

Nel 2016 le organizzazioni sindacali e datoriali, a livello sia europeo che nazionale, hanno sottoscritto un importante accordo quadro contro le molestie, per riconoscere il valore e impegnarsi a realizzare un clima aziendale – inteso come insieme di condizioni in cui si esercita la propria responsabilità lavorativa – fondato sul rispetto e la reciproca correttezza, sull'uguaglianza e sul riconoscimento dei diritti e della dignità di ogni persona, sulla facilitazione della denuncia di ogni atto di molestia o violenza. Tutti presupposti per un lavoro sicuro, gratificante, produttivo.

Purtroppo, sono poche le aziende in cui questo concetto è stato recepito concretamente, come ho potuto rilevare in modo più diretto negli ultimi mesi, da quando faccio parte della Commissione Lavoro del Senato. Anche per questo, e in vista di una legge, credo sia necessario avviare una serie di audizioni per ascoltare i diversi soggetti in causa, a partire dalle rappresentanze del mondo del lavoro, per comprendere a che punto siamo e che azioni mettere in campo.

Una nuova occasione per rilanciare quello che deve essere un impegno condiviso è la Convenzione OIL 190 del 2019 nella quale sono stati inseriti anche i Disegni di Legge contro le molestie sessuali. Convenzione che ratificheremo al Senato dopo essere già stata ratificata alla Camera, mi auguro non limitandoci a un formale recepimento, ma sapendo attivare un percorso di implementazione normativa che sia una prima e immediata attuazione della stessa Convenzione.

In questo quadro il Disegno di Legge di cui sono prima firmataria - nelle cui proposte credo profondamente - va discusso e fatto evolvere, alla luce anche e soprattutto degli ostacoli incontrati nell'esperienza strettamente negoziale fra le parti. Senza perdere però l'urgenza di fermare questa quotidiana violazione di diritti e dignità delle donne.

Le priorità per me sono 4, e sono quelle che abbiamo indicato nel disegno di legge. **La prima** è la prevenzione, con una specifica funzione fondamentale delle relazioni industriali, ma poi una responsabilità che tutta la società deve sapersi assumere, perché siano considerate socialmente deplorevoli tutte le forme di molestia sessuale.



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

La seconda riguarda gli strumenti di tutela, come il congedo dato alle donne quando affrontano una condizione particolarmente pesante per la salute-psicofisica: è giusto infatti che la legge preveda un sostegno anche economico, non lasciando a carico delle aziende la tutela delle donne e di chiunque denunci molestie sessuali subite.

La **terza priorità** è attivare nel modo più efficiente e collaborativo la rete strumentale esistente, come le Consigliere e i Consiglieri di parità, che rappresentano figure esterne e indipendenti capaci di dare sostegno concreto a chi subisce molestie e vuole denunciare. O come l'Ispettorato del lavoro, che si occupa della violazione dei diritti e della sicurezza dei luoghi di lavoro. Occorre poi rafforzare i Comitati di garanzia nella pubblica amministrazione e rendere più fattuale il sostegno delle rappresentanze sindacali.

Quarta e ultima priorità è individuare figure nelle aziende, sia da parte datoriale che del sindacato, con funzione di monitoraggio e sostegno - funzione prevista anche dalla Convenzione OIL 190.

Spero davvero che nei prossimi mesi si riesca a mettere in campo un percorso di ascolto e di condivisione, così da poter integrare e migliorare il testo già presentato e arrivare a una legge.

Consapevole, come dicevo all'inizio, che la legge va poi accompagnata da un cambiamento culturale, quello stesso cambiamento culturale che serve per eliminare dalla nostra società ogni forma di discriminazione e violenza contro le donne, come ben definito dalle politiche di *mainstreaming* e, da un punto di vista anche legislativo, dalla Convenzione di Istanbul, ratificata dall'Italia all'inizio della scorsa legislatura.

Stereotipi, linguaggi sessisti e rappresentazioni sociali creano quelle condizioni di disparità nelle quali si determina uno squilibrio di potere che porta alcuni uomini a sfruttare la propria posizione attuando comportamenti molesti, lesivi della dignità e dell'integrità fisica e psicologica delle lavoratrici.

È una realtà cui le lavoratrici fanno fatica a sottrarsi, per ragioni di contesto culturale e di debolezza economica - tutte ragioni imposte dalla società -, ma anche per l'assenza di strumenti adeguati. Questo, come dicono i dati Istat, fa sì che delle tantissime donne che nella vita hanno subito molestie sessuali sul lavoro (nove su cento, ossia 1.403.000 donne) solo il 20% ne abbia parlato con qualcuno e solo lo 0,7% abbia denunciato.

Nella sostanza le molestie sessuali sono accettate come parte della realtà lavorativa. E allora - ancor più in un momento di trasformazione dell'esperienza e delle relazioni lavorative che stiamo vivendo con il digitale e lo *smart working* - diamo un segno forte e concreto di cambiamento. Con una legge, con l'impegno di sindacati e imprenditori, con una campagna di informazione e comunicazione, con un cambiamento culturale che veda la partecipazione di tutte e tutti e che parta dalla conoscenza di cosa è una molestia e dalla condivisione di un semplice messaggio: NO è NO.

Le denunce delle star di Hollywood e tutto il movimento #metoo, con la facilitazione di una enorme attenzione mediatica, hanno mostrato come il cambiamento è possibile, anche in tempi veloci. Non facciamoci abbagliare dalle luci dello spettacolo ma usiamole per allargare lo sguardo, per vedere e far vedere che abusi e molestie ci sono in tutti gli ambienti lavorativi, e che in qualsiasi relazione di lavoro un atteggiamento sessualmente indesiderato non può essere considerato normale e non è mai accettabile.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

**Pierangelo Albini, Direttore Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano
Confindustria.**

Firmatario di Confindustria dell'accordo Cgil, Cisl, Uil, Confindustria del 2016 sulle molestie sessuali.

Sono utili e necessarie riflessioni come queste.

In particolare, credo sia utile riflettere sul metodo. La delicatezza dell'argomento, infatti, avrebbe bisogno non solo di maggiore attenzione ma anche di maggiore cura.

Bisogna, innanzitutto, distinguere tre questioni che, peraltro, sono passaggi fondamentali di un ragionamento che accomuna tutti gli interventi che mi hanno preceduto. Il punto centrale resta, però, quello relativo al "come" raggiungere questo obiettivo.

In *primis*, bisogna considerare il fenomeno in quanto tale. Il secondo punto di analisi riguarda le condizioni di tipo culturale che permettono di raggiungere il risultato. La terza questione attiene, invece, lo strumento con cui possiamo raggiungere questo risultato. In riferimento a ciò, è necessario guardare a questo fenomeno non tanto per quello che è stato e che ancora oggi è, ma per quello che ragionevolmente è destinato a diventare in una prospettiva dinamica che pone l'interrogativo fondamentale sul rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva.

Sul fenomeno in quanto tale, i dati disponibili non sono molti. Tuttavia, anche in una prospettiva comparativa, mi pare possibile sostenere che il nostro non è il paese messo peggio, stando, almeno, alle classifiche stilate a livello europeo. Se il fenomeno delle molestie ha una qualche relazione con quello, ben più drammatico, dei femminicidi, è anche possibile rilevare che l'Italia sembra presentare un quadro d'insieme sul quale è possibile intervenire con precisione e quindi, con maggiore speranza di essere efficaci nel contrastare il fenomeno. L'ISTAT, in un suo recente rapporto, ha analizzato, infatti, il fenomeno delle violenze nella sua complessità, rilevando un calo progressivo delle violenze, soprattutto quella maschile anche nei luoghi di lavoro. Se vogliamo intervenire efficacemente in questo ambito non possiamo non considerare la dimensione del tessuto produttivo italiano quanto prefiguriamo misure di prevenzione e contrasto. Più volte è stato invocato, negli interventi che mi hanno preceduto, il tema dello "squilibrio di potere" che, certamente, trova nelle realtà produttive meno strutturate e di minori dimensioni un terreno meno presidabile, anche dalle organizzazioni sindacali. Il tessuto produttivo italiano è, infatti, caratterizzato per il 90% da imprese che hanno da 0 a 9 dipendenti. Dunque, parliamo di realtà ove anche la presenza delle organizzazioni sindacali è senz'altro più rarefatta, le relazioni sono meno formali, la strutturazione e l'organizzazione del lavoro meno solide e, quindi, il controllo e la vigilanza diventano estremamente più difficili. Ne deriva che - per quanto attiene alla violenza nei luoghi di lavoro - non tutti gli strumenti sono efficaci se non li si adatta alla dimensione dell'impresa ma, soprattutto, non possiamo considerare il fenomeno a compartimenti stagni: nelle mura domestiche e negli stabilimenti. Dobbiamo guardarlo nel suo insieme perché sappiamo - almeno per quello che i dati dimostrano - che i fenomeni che trovano nell'occasione di lavoro la loro causa sono certamente una minoranza rispetto a quanto avviene in altri ambiti e in differenti contesti. Se vogliamo contrastare questo fenomeno, dobbiamo necessariamente inquadrarlo dentro il più generale problema della violenza di genere, considerarne con attenzione tutti i risvolti, distinguerne le cause e, guardando ai dati, cercare rimedi mirati. Insomma, non basta reprimerlo occorre prevenirlo e quindi, bisogna prendersi cura delle cause.



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

Questo richiamo alle cause ci introduce al secondo punto del mio intervento. L'elemento decisivo da metabolizzare è l'idea che questo fenomeno trovi, anzitutto, radici e linfa nella dimensione culturale. Il contrasto alle violenze e alle molestie di genere deve trovare la sua solida base in una cultura che si forma nella famiglia e soprattutto, nelle scuole. In questo senso, deve preoccuparci il fenomeno del bullismo e, soprattutto, il dato che mostra crescita degli episodi con una forte connotazione di genere.

La scuola è l'ambiente - dopo la famiglia - dove noi possiamo concretamente costruire una cultura del rispetto di genere, della tutela delle fragilità e delle debolezze. È sulla scuola che dovremmo concentrare la nostra attenzione. Lì costruiamo il futuro attraverso le nuove generazioni. Lì ci attrezziamo per una società migliore.

Pare che questo paese non abbia sufficientemente sviluppato una cultura della cura della fragilità e delle debolezze. Questa lacuna, a parer mio, è ancora più preoccupante perché si riscontra pur in presenza di un'adeguata strumentazione giuridica a supporto, come ci viene riconosciuto anche in ambito internazionale. La strumentazione normativa è adeguata: manca, invece, l'attitudine a prendersi cura con continuità delle fragilità. Non c'è tensione in questo senso. Interventi episodici, fiammate che si esauriscono rapidamente mentre servirebbe maggiore continuità e maggiore concretezza. Per ottenere ciò serve una tensione educativa forte e una condivisione di valori che diventa elemento culturale che innerva tutta la società. È una idea di comunità che forse manca, un desiderio di solidarietà che, forse, è troppo debole per spingerci con continuità a prenderci cura dell'altro. Anche su questi valori di rispetto della persona umana e delle sue fragilità si costruisce una società migliore, una società più coesa ma anche più giusta e solidale.

Arrivo così alla terza questione, quella che io chiamo giustizia sostanziale. Troppo spesso ci accontentiamo di fare delle ottime leggi, sapendo bene che non faremo seguire alcuna forma di controllo.

Abbiamo sì una legislazione all'avanguardia, ma non ci diamo pena del fatto che la realtà non rispecchi questa eccellenza. In particolare, a me pare necessario sciogliere un nodo sulle responsabilità. Chi si deve far carico della responsabilità di prevenire e contrastare il fenomeno nei luoghi di lavoro? In altri termini, da chi deve venire la risposta alla domanda di prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro? Deve trovarsi esclusivamente nella legge, oppure nella legge e nella contrattazione collettiva?

Dove posizioniamo l'equilibrio fra questi due strumenti? Sino ad oggi la difficoltà è stata proprio quella di avere una chiara attribuzione di responsabilità.

Chi deve assicurare che nei luoghi di lavoro ci sia una adeguata tutela della fragilità? Non siamo ancora in grado di sciogliere questo nodo gordiano.

Il pendolo oggi oscilla convulsamente: da una situazione come quella prefigurata negli anni Settanta, in cui alla contrattazione collettiva era affidata la regolazione del mondo del lavoro, ad una situazione, come quella odierna, in cui si pensa che la legge possa surrogare la presenza attiva dei soggetti che operano nel mondo del lavoro. Personalmente sono convinto che occorra che il legislatore faccia una scelta chiara e, a parer mio, è opportuno che la faccia a favore delle parti sociali. Del resto, si deve pur imparare da quello che le sfide nuove ci hanno insegnato.

Si pensi al protocollo sulla sicurezza del COVID-19. Questa è stata una occasione in cui si è potuto dimostrare quanto sia utile la cooperazione. L'equilibrio individuato dalle parti sociali, fra la tutela della salute del lavoratore e la prosecuzione delle attività produttive, è stato utile anche al Governo che lo ha infatti, consolidato in uno dei tanti DPCM.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Il sindacato non riesce sempre ad essere presente nei luoghi di lavoro, proprio perché il tessuto produttivo italiano è composto per il 90% da aziende piccole, ma resta comunque, il soggetto "più informato sui fatti". Conosce il mondo del lavoro, ne vive le contraddizioni e le trasformazioni, parla e rappresenta i lavoratori. In questo quadro, serve sempre una legge, ma non basta. Credo che sia invece più utile alla causa che le parti sociali abbiano un ruolo e siano pienamente responsabilizzate, soprattutto, perché viviamo tempi di grandi trasformazioni che necessitano di essere accompagnati dall'interno. In questo quadro, una legge di sostegno è senza dubbio molto più efficace che una precettiva e sanzionatoria. Del resto, non può esserci responsabilità senza poteri e, al netto delle situazioni che sono state evocate come "abuso di potere", per tutte le altre, non può essere adottato un principio di responsabilità oggettiva in capo al datore di lavoro. Non v'è dubbio, quindi, che se si vuole davvero difendere e mantenere il principio di autonomia, deve potersi vedere lo spazio per le parti sociali di regolare e declinare il principio di prevenzione e contrasto ad ogni forma di violenza di genere negli ambienti di lavoro.

Limitarsi a codificare un sistema di regole e sanzioni forse appaga la coscienza ma di certo non risolve il problema.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Susanna Camusso, Responsabile Politiche di Genere CGIL

L'accordo del 2016, abbiamo impiegato ben 9 anni per raggiungerlo con Confindustria, ed altri per coinvolgere tutte le associazioni d'impresa. Ma non ha funzionato perché è passato in secondo piano rispetto ad altre urgenze.

Credo che non possiamo far finta di niente: esistono gli stereotipi come persiste una cultura patriarcale.

Non abbiamo ancora fatto quel passo fondamentale di comprendere che non debbono essere le donne ad occuparsi della violenza. Ci si attende infatti, che siano sempre le donne che oltre ad essere vittime trovino poi delle soluzioni.

Una delle ragioni per le quali l'accordo non ha determinato un effettivo cambiamento è che non abbiamo mai comunemente determinato qual è lo strumento attraverso il quale attuarlo. In qualche territorio, c'è una discussione interessante, si potrebbe farne tema nazionale, sull'utilizzare la formazione per avere lo stesso linguaggio e costruire un punto di congiunzione tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali, lavorando sulle capacità di individuare i segnali deboli per provare ad evitare che diventino fatti.

Attraverso questo percorso di formazione si potrebbe, anche, provare ad individuare delle figure di responsabilità.

Vero che il sistema produttivo del paese è composto da piccole e piccolissime imprese, però, esattamente, come si è fatto per il protocollo di sicurezza sul COVID-19, esiste la dimensione territoriale nella quale si può supplire alla presenza nelle singole aziende.

Ritengo che trovare un linguaggio comune sia dunque essenziale.

Ci sono delle differenze semantiche tra la nostra legislazione, gli accordi e la Convenzione 190 dell'ILO, per esempio: non desiderato e non voluto non è la stessa cosa.

Ritengo che non voluto sia una locuzione molto più esplicita e assai meno sindacabile di cosa voglia dire non desiderato.

Bisogna tornare sulla questione del linguaggio così come su quella della formazione e su un altro argomento: le molestie sessuali nella nostra legislazione come nella Convenzione ILO 190 del 2019 non sono solo quelle fisiche.

L'Italia ha un problema: il livello di denunce è nel concreto bassissimo.

Lo è molto anche per il contesto sociale e per la sottovalutazione che caratterizza il fenomeno.

Un dato empirico è quello relativo all'indagine sulle lavoratrici e sui lavoratori in smart working durante la Pandemia. È emerso infatti che il 7% delle lavoratrici ha detto che una delle ragioni per le quali poteva ritenersi contenta di essere in home working era rappresentata dalla possibilità di non essere molestata sul lavoro.

Questo dato ha fatto molto discutere: l'idea che il domicilio sia più sicuro, non coincide concio che sappiamo, ovvero che la stragrande parte delle molestie avvengono fra le mura domestiche.

Tutto ciò che ha a che fare con la violenza di genere, è spesso demandato al tema culturale. Siamo uno dei pochi paesi europei che non ha - nonostante gli sforzi e le campagne per cui ci battiamo, - una effettiva educazione alla sessualità, sul rispetto e sulla tutela delle differenze.

Diamo inoltre per scontato che l'unico processo educativo possa avvenire nei riguardi dei più piccoli lungo il percorso scolastico. Resta un grande problema invece l'educazione degli adulti: non possiamo immaginare una funziona risolutiva delle scuole se non agiamo anche con gli adulti che sono un se non il punto di riferimento per le bambine e i bambini cui vorremmo dare un percorso educativo.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

I luoghi di lavoro sono anche un punto di formazione per opinioni, giudizi, opinioni e confronto. Credo per questo che la formazione sia essenziale non solo per prevenire ma anche per fungere da sponda nei confronti dei bambini e delle bambine.

Rispetto al Disegno di Legge, avremo certamente molto da fare per applicare effettivamente la Convenzione 190 del 2019 dell'ILO.

I terreni sono due: il primo è quello della sicurezza sul lavoro. La nostra legislazione già fa riferimento al tema delle politiche di genere come una delle attività che devono essere svolte. Il secondo chiama in causa l'ispettorato del lavoro.

Bisogna mettere ordine nell'ordinamento accentuando la necessità che siano le organizzazioni sindacali ed i datori di lavoro, nella loro dimensione territoriale, a discutere del tema con attenzione e sensibilità. Una legislazione di supporto dovrebbe concentrarsi sul tema della formazione per costruire strumenti e luoghi dove le lavoratrici possano denunciare.

Ricordo che molto spesso, le norme non sono conosciute dalle lavoratrici ed anche le imprese debbono essere un veicolo d'informazione.

Bisogna sì pensare al presente, ma con uno sguardo pronto a scorgere nuovi problemi che potrebbero insorgere in futuro nel mondo digitale.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Tommaso Nannicini, Senatore della Repubblica

No, è no: la nostra Legislazione cerca di portare avanti questo principio, sebbene strumenti legislativi non risultino oggi essere sufficienti allo scopo.

Spesso questo risulta essere un tema difficile da affrontare, per tutta una serie di pressioni, questioni sociali e culturali che rendono il processo molto faticoso.

Molti altri diritti restano solo sulla carta, essenzialmente per due ordini di problemi: un problema di conoscenza ed un problema di solitudine.

C'è un problema di conoscenza rispetto a quali sono nell'effettività gli strumenti di tutela a disposizione e rispetto al perimetro del problema.

Il problema è di chi cerca di convincersi che il *no* possa rappresentare qualcos'altro: il no è un'espressione di volontà, non l'interpretazione di un desiderio.

Bisogna prendere consapevolezza - attraverso la conoscenza e la formazione - chi deve far valere un diritto, come può riconoscerlo e come attivare gli strumenti di tutela che ha a disposizione nei luoghi di lavoro e fuori dagli stessi.

L'altro tema è quello della solitudine, un fenomeno che porta con sé tutta la violenza sociale di una cultura patriarcale che lascia sole le vittime di violenza fisica e psicologica nella difesa dei diritti.

C'è per questo bisogno di battaglie culturali che spezzino questa violenza implicita insita nella cultura patriarcale.

Le leggi infatti non bastano, anche se sono buone leggi. Gli accordi collettivi non bastano, anche se sono buoni accordi collettivi. Serve accompagnarli con battaglie culturali permanenti che non usino solo l'onda di giuste campagne di sensibilizzazione, ma le sostengano quotidianamente per tenerle vive nella discussione pubblica e politica.

C'è bisogno di proceduralizzare quelle le leggi e quegli accordi per far vivere nei luoghi di lavoro gli strumenti necessari, con figure di garanzia che non lascino sole le lavoratrici nel richiedere e far valere i propri diritti.

Dobbiamo usare la ratifica della Convenzione 190 del 2019 dell'ILO, non come un passaggio formale, né come un atto dovuto, ma per aprire una discussione legislativa e un percorso di dialogo sociale affinché si comprenda cosa serve per prevenire, formare e monitorare attraverso la legge ed il dialogo sociale.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Indice dei documenti

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

Analisi INSTAT 2015-2016: le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro;

Atto Camera n. 2207, XVIII Legislatura: Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;

Atto Senato n. 1944, XVIII Legislatura: Ratifica Convenzione OIL eliminazione violenza e molestie sul luogo di lavoro;

Codice delle pari opportunità decreto legislativo 11 aprile 2006, N. 198;

Decreto Legislativo 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" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2006;

ILO, Convenzione 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;

Legge 27 dicembre 2017, n. 205. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020;

Raccomandazione 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;

Titti Di Salvo. Proposta di legge N.4742 Presentata il 17 novembre 2017: "Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro";

Valeria Fedeli. Atto Senato N. 655, XVIII Legislatura: Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

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

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "*Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell' articolo (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento 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.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

Roma, 25 gennaio 2016



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico. La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste 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, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio.

Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre.

L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale) Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

ILO, Convenzione 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro¹¹;

La Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,
Convocata a Ginevra dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro,
riunitasi nella centottesima sessione (del Centenario) in data 10 giugno 2019;
Richiamando la Dichiarazione di Filadelfia che stabilisce che tutti gli esseri umani, senza
distinzione di razza, credo religioso o sesso, hanno il diritto di perseguire il proprio benessere
materiale e il proprio sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e
pari opportunità;
Ribadendo la rilevanza delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del
Lavoro;
Richiamando altri strumenti internazionali pertinenti, quali la Dichiarazione universale dei diritti
umani, il Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici, il Patto internazionale sui diritti
economici, sociali e culturali, la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di
discriminazione razziale, la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei
confronti delle donne, la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori
migranti e dei membri delle loro famiglie e la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità;
Riconoscendo il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi
compresi la violenza e le molestie di genere;
Riconoscendo che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o
una violazione dei diritti umani, e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari
opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso;
Riconoscendo l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità
dell'essere umano ai fini della prevenzione della violenza e delle molestie;
Ricordando che i Membri hanno l'importante responsabilità di promuovere un ambiente generale
di tolleranza zero nei confronti della violenza e delle molestie al fine di agevolare la prevenzione di
tali comportamenti e pratiche e che tutti gli attori del mondo del lavoro devono astenersi da
molestie e violenze, prevenirle e combatterle;
Riconoscendo che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute
psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona;

Riconoscendo che la violenza e le molestie influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e
privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e
progrediscono nel mercato del lavoro;
Rilevando come la violenza e le molestie siano incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili
e abbiano un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro,
sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla
produttività;
Riconoscendo che le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e
ragazze e riconoscendo che un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che
intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di
discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela
essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro;

¹¹ Traduzione in italiano a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino. Fanno fede le versioni in francese e in inglese.



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

Rilevando come la violenza domestica possa avere ripercussioni sull'occupazione, la produttività e la salute e sicurezza e che i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati, e le istituzioni del mercato del lavoro possano adoperarsi, nel quadro di altre misure, al fine di identificare, reagire e intervenire sulle conseguenze della violenza domestica;

Avendo deciso di adottare diverse proposte relative alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, argomento che costituisce il quinto punto all'ordine del giorno della sessione;

Avendo deciso che dette proposte assumeranno la forma di una Convenzione internazionale, adotta oggi, ventuno giugno duemiladiciannove la seguente Convenzione, che sarà denominata Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019.

I. DEFINIZIONI

Articolo 1

1. Ai fini della presente Convenzione:

- a) l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- b) l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

2. Fatto salvo quanto stabilito ai commi a) e b) del paragrafo 1 del presente articolo, le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti.

II. AMBITO DI APPLICAZIONE

Articolo 2

1. La presente Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi le lavoratrici e i lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro.

2. La presente Convenzione si applica a tutti i settori, sia privato che pubblico, all'economia formale e informale, e alle aree urbane o rurali.

Articolo 3

La presente Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

III. PRINCIPI FONDAMENTALI

Articolo 4

1. A seguito della ratifica della presente Convenzione, i Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

2. In conformità con il diritto e le circostanze nazionali e in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, i Membri sono tenuti ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Un tale approccio deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgono soggetti terzi, qualora rilevante, e includere:

- a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge;
- b) la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;
- c) l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
- d) l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;
- e) la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento, come pure di sostegno;
- f) l'istituzione di misure sanzionatorie;
- g) lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;
- h) la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

3. Attraverso l'adozione e l'attuazione dell'approccio di cui al paragrafo 2 del presente articolo, ciascun Membro riconosce i ruoli e le funzioni, diversi e complementari, di governi nonché di datrici e datori di lavoro, lavoratrici e lavoratori e delle rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità.

Articolo 5

Nell'ottica della prevenzione e dell'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ciascun Membro si impegna a rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, con particolare riferimento alla libertà di associazione e all'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio, l'effettiva abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, oltre a promuovere il lavoro dignitoso.

Articolo 6

Ciascun Membro si impegna ad adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego e professione, ivi compreso per le lavoratrici, come pure per i lavoratori e per altri soggetti appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro.

IV. PROTEZIONE E PREVENZIONE



Articolo 7

NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Fatto salvo quanto stabilito all'articolo 1 e coerentemente con lo stesso, ciascun Membro si impegna ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere.

Articolo 8

Ciascun Membro dovrà assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ivi compreso:

- a) il riconoscimento del ruolo determinante delle autorità pubbliche con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori dell'economia informale;
- b) l'identificazione, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati interessati, nonché attraverso altre modalità, dei settori o delle professioni e delle modalità di lavoro in cui le lavoratrici e i lavoratori e altri soggetti interessati risultino più esposti alla violenza e alle molestie;
- c) l'adozione di misure che garantiscano una protezione efficace di tali soggetti.

Articolo 9

Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:

- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale;
- b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

V. VERIFICA DELL'APPLICAZIONE E MECCANISMI DI RICORSO E DI RISARCIMENTO

Articolo 10

Ciascun Membro dovrà adottare misure adeguate al fine di:

- a) controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro;
- b) garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci, quali:
 - i) procedimenti di denuncia e di indagine, nonché, se appropriato, meccanismi di risoluzione delle controversie nei luoghi di lavoro;
 - ii) meccanismi di risoluzione delle controversie esterni ai luoghi di lavoro;
 - iii) tribunali o altre giurisdizioni;
 - iv) protezione contro la vittimizzazione o le ritorsioni nei confronti di querelanti, vittime, testimoni e informatori;
 - v) misure di sostegno legale, sociale, medico e amministrativo a favore dei querelanti e delle vittime;
- c) proteggere la vita privata dei soggetti coinvolti e la riservatezza, nella misura massima possibile e a seconda dei casi, e garantire che le esigenze di protezione della vita privata e della riservatezza non vengano utilizzate impropriamente, evitandone qualsivoglia utilizzo inopportuno;
- d) introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro;
- e) stabilire che le vittime di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro possano avere accesso effettivo a meccanismi di risoluzione delle controversie e di denuncia, a meccanismi di supporto, a servizi e a meccanismi di ricorso e risarcimento che tengano in considerazione la prospettiva di genere e che siano sicuri ed efficaci;
- f) riconoscere gli effetti della violenza domestica e, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro;
- g) garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, senza per questo essere oggetto di ritorsioni o di qualsivoglia altra indebita conseguenza, oltre al dovere di informarne la direzione;
- h) garantire che gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

VI. ORIENTAMENTO, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Articolo 11

In consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e i sindacati, ciascun Membro è tenuto ad adoperarsi al fine di garantire che:

- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, delle lavoratrici e lavoratori, e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

VII. MODALITÀ DI APPLICAZIONE

Articolo 12

Le disposizioni della presente Convenzione si applicano attraverso leggi e regolamenti nazionali, come pure tramite contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali, includendovi l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro affinché prevedano la violenza e le molestie, nonché tramite lo sviluppo di misure specifiche, laddove necessario.

VIII. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 13

Le ratifiche formali della presente Convenzione dovranno essere comunicate per la registrazione al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

Articolo 14

1. La presente Convenzione sarà vincolante per i soli Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica sarà stata registrata dal Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.
2. Essa entrerà in vigore dopo dodici mesi dalla data di registrazione del Direttore Generale delle ratifiche di due Membri.
3. In seguito, questa Convenzione entrerà in vigore per ciascun Membro dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica.

Articolo 15

1. Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione può denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data iniziale di entrata in vigore della Convenzione, mediante un atto comunicato al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro per la registrazione. Tale denuncia non avrà effetto fino a un anno dopo la data in cui è stata registrata.
2. Ogni Membro che ha ratificato la presente Convenzione e che, nel termine di un anno dopo lo scadere del periodo di dieci anni di cui al paragrafo precedente, non si avvale della facoltà di



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

denuncia prevista dal presente articolo sarà vincolato per un nuovo periodo di dieci anni ed in seguito potrà denunciare la presente Convenzione durante il primo anno di ciascun nuovo periodo di dieci anni alle condizioni previste nel presente articolo.

Articolo 16

1. Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà notificare a tutti i Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di tutte le ratifiche e di tutti gli atti di denuncia comunicati dai Membri dell'Organizzazione.
2. Nel notificare ai Membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratifica che gli sarà stata comunicata, il Direttore Generale richiamerà l'attenzione dei Membri dell'Organizzazione sulla data in cui la presente Convenzione entrerà in vigore.

Articolo 17

Il Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà comunicare al Segretario Generale delle Nazioni Unite, ai fini della registrazione conformemente all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, informazioni complete riguardo a tutte le ratifiche ed a tutti gli atti di denuncia registrati conformemente agli articoli precedenti.

Articolo 18

Ogniqualevolta lo ritenga necessario, il Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro dovrà presentare alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della presente Convenzione e dovrà considerare l'opportunità di inserire la questione della sua revisione totale o parziale all'ordine del giorno della Conferenza.

Articolo 19

1. Qualora la Conferenza adotti una nuova convenzione che modifica la presente Convenzione e a meno che la nuova convenzione non disponga diversamente:
 - a) la ratifica ad opera di un Membro della nuova convenzione riveduta comporterebbe di diritto, nonostante le disposizioni dell'articolo 15 di cui sopra, la denuncia immediata della presente Convenzione, a condizione che la nuova convenzione riveduta sia entrata in vigore;
 - b) a decorrere dalla data di entrata in vigore della nuova convenzione riveduta, la presente Convenzione cesserebbe di essere oggetto di ratifica da parte dei Membri.
2. La presente Convenzione rimarrà in ogni caso in vigore nella sua forma e contenuto per i Membri che l'abbiano ratificata e che non ratifichino la convenzione riveduta.

Articolo 20

Le versioni in francese e in inglese della presente Convenzione fanno ugualmente fede.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

RACCOMANDAZIONE DELL' ILO SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO¹²

Raccomandazione 206

La Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, Convocata a Ginevra dal Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, riunitasi nella sua centottesima sessione (del Centenario) in data 10 giugno 2019; Avendo adottato la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019; Avendo deciso di adottare diverse proposte relative alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, argomento che costituisce il quinto punto all'ordine del giorno della sessione; Avendo deciso che dette proposte assumeranno la forma di una Raccomandazione a integrazione della Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019, adotta oggi, ventuno giugno duemiladiciannove, la seguente Raccomandazione, che sarà denominata Raccomandazione sulla violenza e le molestie, 2019.

1. Le disposizioni della presente Raccomandazione integrano quelle della Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (di seguito denominata "la Convenzione"), e dovrebbero essere considerate congiuntamente.

I. PRINCIPI FONDAMENTALI

2. Nell'adozione e nell'attuazione dell'approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere di cui all'articolo 4, paragrafo 2 della Convenzione, i Membri dovranno trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro nella legislazione relativa al lavoro e all'impiego, alla salute e alla sicurezza sul lavoro, all'eguaglianza e alla non discriminazione e, se del caso nel diritto penale.
3. I Membri dovrebbero assicurare che tutte le lavoratrici e lavoratori, e le datrici e datori di lavoro, inclusi quelli di settori, professioni e modalità di lavoro più esposti alla violenza e alle molestie, godano appieno della libertà di associazione e dell'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva in conformità con la Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87), e la Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (n. 98).
4. I Membri dovrebbero adottare misure appropriate al fine di:
 - a) promuovere l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva a tutti i livelli quale modalità per prevenire la violenza e le molestie e intervenire nei confronti delle stesse e, nella misura del possibile, attenuare l'impatto della violenza domestica nel mondo del lavoro;
 - b) sostenere tale contrattazione collettiva attraverso la raccolta e la diffusione di informazioni sulle tendenze e le buone pratiche in materia di processi di negoziazione e di contenuti dei contratti collettivi.
5. I Membri dovrebbero assicurare che le disposizioni in materia di violenza e di molestie contenute nelle leggi, regolamenti e politiche nazionali tengano conto degli strumenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'uguaglianza e non discriminazione, inclusi la

¹² Traduzione in italiano a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino. Fanno fede le versioni in francese e in inglese
pag 28



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

Convenzione (n. 100) e la Raccomandazione (n. 90) sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 e la Convenzione (n. 111) e la Raccomandazione (n. 111) sulla discriminazione (impiego e professione), 1958, e altri strumenti pertinenti.

II. PROTEZIONE E PREVENZIONE

6. Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro relative alla violenza e alle molestie e le politiche nazionali dovrebbero tenere in considerazione gli strumenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro pertinenti alla salute e sicurezza sul lavoro, quali la Convenzione (n. 155) sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981 e la Convenzione (n. 187) sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006.

7. A seconda dei casi, i Membri dovrebbero specificare nella legislazione che le lavoratrici e lavoratori e i loro rappresentanti dovrebbero partecipare allo sviluppo, all'attuazione e al monitoraggio della politica a livello aziendale di cui all'articolo 9 a) della Convenzione; detta politica dovrebbe:

- a) affermare che la violenza e le molestie non saranno tollerate;
- b) istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie, che, a seconda dei casi, prevedano obiettivi misurabili;
- c) specificare i diritti e le responsabilità delle lavoratrici e lavoratori, e delle datrici e datori di lavoro;
- d) contenere informazioni sulle procedure di denuncia e di indagine;
- e) stabilire che tutte le comunicazioni interne ed esterne relative a casi di violenza e molestie vengano debitamente prese in considerazione e siano, a seconda dei casi, oggetto di intervento;
- f) specificare il diritto delle persone alla vita privata e alla riservatezza, secondo quanto indicato nell'articolo 10 c) della Convenzione, conciliandolo con il diritto delle lavoratrici e lavoratori a essere informati di qualsivoglia pericolo;
- g) includere misure a protezione dei querelanti, vittime, testimoni e informatori contro la vittimizzazione e le ritorsioni.

8. La valutazione dei rischi sui luoghi di lavoro di cui all'articolo 9 c) della Convenzione dovrebbe tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata ai pericoli e ai rischi che:

- a) siano conseguenza delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, a seconda dei casi;
- b) riguardino soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico;
- c) siano conseguenza della discriminazione, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie.

9. I Membri dovrebbero adottare misure adeguate per i settori o le professioni e le modalità di lavoro che presentino una maggiore probabilità di esposizione alla violenza e alle molestie, come il lavoro notturno, il lavoro svolto in maniera isolata, il settore sanitario, il settore dei servizi di alloggio e di ristorazione, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, il settore dei trasporti, dell'istruzione o dell'intrattenimento.

10. I Membri dovrebbero adottare provvedimenti legislativi o altre misure per proteggere dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro i lavoratori migranti, in particolare le lavoratrici migranti, indipendentemente dallo status di migrante, nei paesi di origine, transito e destinazione, a seconda dei casi.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

11. Per agevolare la transizione dall'economia informale a quella formale, i Membri dovrebbero mettere a disposizione risorse e assistenza alle lavoratrici e lavoratori, e alle datrici e datori di lavoro dell'economia informale, nonché alle rispettive associazioni, al fine di prevenire e intervenire sulla violenza e sulle molestie nell'economia informale.

12. I Membri dovrebbero garantire che le misure di prevenzione della violenza e delle molestie non producano l'effetto di limitare o escludere la partecipazione delle donne o dei gruppi di cui all'articolo 6 della Convenzione da determinati lavori, settori o professioni.

13. Il riferimento ai gruppi vulnerabili ai gruppi in situazione di vulnerabilità di cui all'articolo 6 della Convenzione dovrebbe essere interpretato in conformità con le norme internazionali del lavoro e gli strumenti internazionali in materia di diritti umani.

III. APPLICAZIONE, RICORSO E RISARCIMENTO, E ASSISTENZA

14. I meccanismi di ricorso e risarcimento di cui all'articolo 10 b) della Convenzione potrebbero includere:

- a) il diritto alle dimissioni con indennità;
- b) il reintegro nel posto di lavoro;
- c) un risarcimento dei danni adeguato;
- d) ordini che prevedano l'adozione di misure immediatamente esecutive al fine di garantire la cessazione di determinati comportamenti o la modifica di politiche o pratiche;
- e) le spese legali e gli onorari conformemente alla legislazione e alle pratiche nazionali.

15. Le vittime di violenza e molestie nel mondo del lavoro dovrebbero poter accedere a risarcimenti in caso di lesioni o malattie di natura psicosociale o fisica, o di qualsiasi altra natura, che causino inabilità lavorativa.

16. I meccanismi di denuncia e risoluzione delle controversie dei casi di violenza e molestie di genere di cui all'articolo 10 e) della Convenzione dovrebbero prevedere:

- a) dei tribunali che posseggano esperienza di casi di violenza e molestie di genere;
- b) il trattamento tempestivo ed efficace dei casi;
- c) la consulenza legale e assistenza per querelanti e vittime;
- d) delle guide e altre fonti di informazione disponibili e accessibili nelle lingue maggiormente diffuse nel paese;
- e) l'inversione dell'onere della prova, a seconda dei casi, in procedimenti diversi da quello penale.

17. Il supporto, i servizi e i meccanismi di ricorso o risarcimento per le vittime della violenza e delle molestie di genere di cui all'articolo 10 e) della Convenzione dovrebbero includere misure quali:

- a) supporto al reinserimento delle vittime nel mercato del lavoro;
- b) servizi di consulenza e informazione, in modalità accessibili, a seconda dei casi;
- c) servizi di ascolto telefonico disponibili 24 ore al giorno;
- d) servizi di emergenza;
- e) assistenza e cure mediche e supporto psicologico;
- f) centri per la gestione di crisi, inclusi alloggi protetti;
- g) unità di polizia specializzate o agenti di polizia con formazione specifica al supporto delle vittime.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

18. Le misure adeguate per attenuare l'impatto della violenza domestica nel mondo del lavoro di cui all'articolo 10 f) della Convenzione potrebbero includere:

- a) congedi per le vittime di violenza domestica; 4
- b) modalità di lavoro flessibili e protezione per le vittime di violenza domestica;
- c) protezione temporanea contro il licenziamento per le vittime di violenza domestica, a seconda dei casi, salvo qualora questo si verifichi per ragioni non correlate alla violenza domestica e alle sue conseguenze;
- d) inclusione della violenza domestica nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro;
- e) un sistema di orientamento ai servizi pubblici di attenuazione della violenza domestica, se esistenti;
- f) sensibilizzazione sugli effetti della violenza domestica.

19. Gli autori di atti di violenza e molestie nel mondo del lavoro dovrebbero essere considerati responsabili delle loro azioni e dovrebbero poter accedere a servizi di orientamento e ad altre misure, a seconda dei casi, al fine di prevenire il ripetersi delle violenze e delle molestie e di agevolare il reintegro al lavoro, a seconda dei casi.

20. Gli ispettori del lavoro o funzionari di altre autorità competenti, a seconda dei casi, dovrebbero ricevere una formazione sui temi di genere al fine di identificare e intervenire sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali, la violenza e le molestie di genere e la discriminazione di gruppi specifici di lavoratrici e lavoratori.

21. Il mandato degli organismi nazionali responsabili dell'ispezione del lavoro, della salute e della sicurezza sul lavoro, dell'uguaglianza e della non discriminazione, ivi compresa la parità di genere, dovrebbe includere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

22. I Membri dovranno adoperarsi al fine di raccogliere e pubblicare statistiche sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro disaggregate per sesso, tipo di violenza e molestie e settore di attività economica, includendo i gruppi di cui all'articolo 6 della Convenzione.

IV. ORIENTAMENTO, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

23. I Membri dovrebbero finanziare, sviluppare, attuare e diffondere, a seconda dei casi:

- a) programmi che intervengano sui fattori che aumentano la probabilità della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, inclusi la discriminazione, l'abuso dei rapporti di potere e le norme sul genere, quelle culturali e sociali che favoriscono la violenza e le molestie.
- b) linee guida e programmi di formazione che tengano conto della prospettiva di genere e che supportino giudici, ispettori del lavoro, agenti di polizia, pubblici ministeri e altri funzionari pubblici nell'adempimento del proprio mandato in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, oltre a supportare le datrici e datori di lavoro del settore pubblico e privato, le lavoratrici e lavoratori e le rispettive organizzazioni nella prevenzione e negli interventi relativi alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro;
- c) modelli di codici di condotta e di strumenti di valutazione del rischio in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, di natura generale e specifici per settore, che tengano conto delle situazioni specifiche delle lavoratrici e lavoratori e di altri soggetti appartenenti ai gruppi di cui all'articolo 6 della Convenzione.
- d) campagne pubbliche di sensibilizzazione nelle diverse lingue del paese, incluse quelle delle lavoratrici e lavoratori migranti residenti, che trasmettano il messaggio dell'inaccettabilità della violenza e delle molestie, in particolare della violenza e delle



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

molestie di genere, affrontino gli atteggiamenti discriminatori e prevengano la stigmatizzazione delle vittime, querelanti, testimoni e degli informatori.

- e) programmi e materiali didattici sulla violenza e sulle molestie, inclusi la violenza e le molestie di genere, che tengano conto della prospettiva di genere, per tutti i livelli di istruzione e formazione professionale, in conformità con la legislazione e le circostanze nazionali;
- f) materiale per giornalisti e altri operatori dei mezzi di comunicazione sulla violenza e le molestie di genere, che includa le cause all'origine e i fattori di rischio, nel pieno rispetto della loro indipendenza e libertà di espressione;
- g) campagne pubbliche miranti alla promozione di luoghi di lavoro sicuri, salubri armoniosi, e liberi dalla violenza e dalle molestie.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

**Titti Di Salvo. Proposta di legge N.4742 Presentata il 17 novembre 2017:
"Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro";**

ONOREVOLI COLLEGHI ! — In questi mesi, grazie alle denunce di alcune stelle del cinema contro il magnate di Hollywood *Harvey Weinstein*, si sono accesi i riflettori su abusi e molestie che troppo spesso rap- presentano la normalità nel mondo dello spettacolo. La pioggia di denunce che ha colpito non solo *Weinstein* ma tanti attori, anche nostrani, ha come alzato il sipario e fatto entrare nella discussione pubblica un tema che non sempre è stato preso con la giusta serietà: quello delle molestie e dei ricatti a sfondo sessuale ai danni delle donne nei luoghi di lavoro. Sappiamo bene, infatti, che quello che succede a Hollywood e nel mondo dello spettacolo non è molto diverso da quello che succede in altri ambienti lavorativi, in cui lo squilibrio di potere porta alcuni uomini a sfruttare la propria posizione attuando comportamenti molesti, lesivi della dignità e dell'integrità fisica e psicologica delle lavoratrici, accompagnati spesso da ricatti, vessazioni, mobbing. È una realtà cui le lavoratrici fanno fatica a sottrarsi non solo per lo squilibrio di potere spesso esistente, ma anche per l'assenza di strumenti adeguati: sappiamo infatti, grazie alle indagini dell'Istituto nazionale di statistica sul tema, che nove donne su cento (ossia 1.403.000 donne), nel corso della propria vita lavorativa, sono state oggetto di molestie o di ricatti a sfondo sessuale sul luogo di lavoro, ma che solo il 20 per cento di esse ne parla con qualcuno (di solito colleghi di ufficio) e solo lo 0,7 per cento denuncia. Spesso dalle avance, dalle battute, dai gesti sgradevoli e dai palpeggiamenti si arriva anche allo stupro, consumato o tentato: un abuso subito da 76.000 donne, sempre considerando l'intero arco della vita lavorativa.

La violenza perpetrata attraverso le molestie e i ricatti sul luogo di lavoro colpisce tutti i tipi di lavoratrici, dalle libere professioniste alle dipendenti, a tutte le latitudini, in maniera particolare quando la lavoratrice si trova in una condizione di debolezza perché disoccupata, in cerca di lavoro o nei momenti di avanzamento di carriera.

Nel gennaio 2016 è stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali italiane rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro un accordo quadro europeo contro le molestie nei luoghi di lavoro. Con esso le parti si impegnano a collaborare per creare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità di ognuno e in cui siano favorite le relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e reciproca correttezza. Si dichiarano dunque inaccettabili gli atti di molestia o violenza all'interno del luogo di lavoro, sollecitandone la denuncia.

La presente proposta di legge nasce dunque dall'esigenza di creare strumenti utili per le donne che subiscono una molestia sessuale sul luogo di lavoro ad opera di colleghi o datori di lavoro, sostenendo anche i cambiamenti già in corso e gli impegni presi sul tema.

La proposta di legge, all'articolo 1, definisce le molestie nei luoghi di lavoro; all'articolo 2 individua le misure da adottare per evitarle; nell'articolo 3 prevede una forma di tutela per le persone che hanno sporto denuncia e che per questo potrebbero subire sanzioni, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altri atti pregiudizievoli. L'articolo 4 individua altri strumenti di sostegno per le donne che hanno sporto denuncia e che quindi potrebbero trovarsi in una situazione di difficoltà all'interno del luogo di lavoro, come i congedi per vittime di violenza. L'articolo 5 ribadisce l'importante ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità, l'articolo 6 quello dei comitati unici di garanzia per la pubblica amministrazione, che hanno composizione paritetica e sono formati da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Infine, l'articolo 7 indica le funzioni dell'Ispettorato del lavoro.

PROPOSTA DI LEGGE __



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

ART. 1.

Molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. La presente legge, in attuazione dei principi contenuti negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione, stabilisce le misure atte a prevenire e a contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi e nei rapporti di lavoro ai sensi dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
2. In ambito lavorativo, costituisce molestia sessuale aggravata il comportamento definito dall'articolo 26 del citato codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, qualora il rifiuto o l'accettazione di tale comportamento costituisca motivo esplicito o implicito di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione o alla retribuzione o comunque di intimidazione nell'ambiente stesso di lavoro.

ART. 2.

Obblighi del datore di lavoro.

1. 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 delle lavoratrici e dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative più opportune, di natura informativa e formativa, al fine di prevenire le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
2. Le pubbliche amministrazioni, per prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgono altresì dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti all'interno di ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Le pubbliche amministrazioni, le imprese, i sindacati, i comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, i datori di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori si impegnano ad assicurare nei luoghi di lavoro il mantenimento di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
4. Qualora siano denunciati al datore di lavoro i comportamenti di cui all'articolo 1, egli ha l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali di accertamento, assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti.
5. Il datore di lavoro, quando sia stato informato dei comportamenti di cui all'articolo 1 e abbia accertato i fatti, ha l'obbligo di allontanare il molestatore o la molestatrice dalla struttura o dall'ufficio in cui lavora la denunciante o il denunciante e di sospendere l'erogazione di qualsiasi forma di trattamento economico premiante nei riguardi del molestatore o della molestatrice.

ART. 3.

Tutela delle persone che denunciano una molestia sul luogo di lavoro.

1. Ai sensi dell'articolo 26, commi 2-bis, 3 e 3-bis, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, la lavoratrice o il lavoratore che denuncia una molestia o una molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere a causa di ciò sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito né sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

ART. 4.

Congedo per le donne vittime di molestie sessuali sul luogo di lavoro

1. Il congedo di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, si applica anche alle donne che abbiano denunciato una molestia sessuale subito sul luogo di lavoro.
2. La lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie sessuali ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove ne sussista la disponibilità nell'organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale così instaurato è nuovamente trasformato in qualunque momento, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore interessato, in rapporto di lavoro a tempo pieno. La lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie sessuali può usufruire del lavoro agile, come disciplinato dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81.

ART. 5.

Consigliere e consiglieri di parità

1. Le consigliere e i consiglieri di parità previsti dal capo IV del titolo II del libro I del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, svolgono anche funzioni di assistenza e di consulenza in favore dei dipendenti che subiscono atti di molestia sessuale, garantendo la riservatezza sulle informazioni apprese, qualora richiesta dagli interessati.
2. Il datore di lavoro porta a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori le funzioni, le competenze e i recapiti delle consigliere e dei consiglieri di parità mediante affissione di idoneo avviso in un ambiente del luogo di lavoro accessibile a tutti.
3. La consigliera o il consigliere di parità interviene, ove richiesto, per promuovere il tentativo obbligatorio di conciliazione, ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, su istanza della persona che ha subito molestie sessuali e che intende agire in giudizio.

ART. 6.

Comitati unici di garanzia

1. Le pubbliche amministrazioni informano i propri dipendenti circa il ruolo, le funzioni, le competenze e i recapiti dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esse predispongono altresì piani formativi di prevenzione per i dirigenti e per i componenti dei medesimi comitati e adottano codici etici o codici di condotta quali strumenti di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.
2. All'articolo 2, comma 222-bis, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, dopo il quinto periodo è inserito il seguente: « Un'ulteriore quota, pari al 3 per cento dei medesimi risparmi di spesa, è destinata all'attuazione dei piani formativi di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro adottati dalla stessa Amministrazione ».
3. Alle spese necessarie per l'attuazione dei piani formativi di prevenzione di cui al comma 1 si provvede mediante le risorse di cui al sesto periodo del comma 222-bis dell'articolo 2 della legge 23 dicembre 2009, n. 191, introdotto dal comma 2 del presente articolo.

ART. 7.

Ispettorato del lavoro

1. L'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, vigila, a decorrere dalla data della denuncia di molestie o di molestie sessuali sul luogo di lavoro, sullo



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurarne la tutela ai sensi dell'articolo 3 della presente legge e nel caso in cui presenti dimissioni volontarie, anche con l'intervento delle organizzazioni sindacali.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Valeria Fedeli. Atto Senato N. 655, XVIII Legislatura: Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;

Onorevoli Senatrici e Senatori. - Recentemente, grazie alle denunce di alcune stelle del cinema contro il magnate di Hollywood *Harvey Weinstein*, si sono accesi i riflettori su abusi e molestie che troppo spesso rappresentano la normalità nel mondo dello spettacolo. La pioggia di denunce che ha colpito non solo *Weinstein*, ma tanti attori, anche nostrani, ha alzato il sipario e fatto entrare nella discussione pubblica un tema che non sempre è stato preso con la giusta serietà: quello delle molestie e dei ricatti a sfondo sessuale ai danni delle donne nei luoghi di lavoro.

Sappiamo bene, infatti, che quello che succede a Hollywood e nel mondo dello spettacolo non è molto diverso da quello che succede in altri ambienti lavorativi, in cui lo squilibrio di potere porta alcuni uomini a sfruttare la propria posizione attuando comportamenti molesti, lesivi della dignità e dell'integrità fisica e psicologica delle lavoratrici, accompagnati spesso da ricatti, vessazioni e mobbing.

È una realtà cui le lavoratrici fanno fatica a sottrarsi non solo per lo squilibrio di potere spesso esistente, ma anche per l'assenza di strumenti adeguati: sappiamo infatti, grazie alle indagini dell'Istituto nazionale di statistica sul tema, che nove donne su cento (ossia 1.403.000 donne), nel corso della propria vita lavorativa, sono state oggetto di molestie o di ricatti a sfondo sessuale sul luogo di lavoro, ma che solo il 20 per cento di esse ne parla con qualcuno (di solito colleghi di ufficio) e solo lo 0,7 per cento denuncia. Spesso dalle avance, dalle battute, dai gesti sgradevoli e dai palpeggiamenti si arriva anche allo stupro, consumato o tentato: un abuso subito da 76.000 donne, sempre considerando l'intero arco della vita lavorativa.

La violenza perpetrata attraverso le molestie e i ricatti sul luogo di lavoro colpisce tutti i tipi di lavoratrici, dalle libere professioniste alle dipendenti, a tutte le latitudini, in maniera particolare quando la lavoratrice si trova in una condizione di debolezza perché disoccupata, in cerca di lavoro o nei momenti di avanzamento di carriera.

Nel gennaio 2016 è stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali italiane rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro un accordo quadro europeo contro le molestie nei luoghi di lavoro. Con esso le parti si impegnano a collaborare per creare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità di ognuno e in cui siano favorite le relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e reciproca correttezza. Si dichiarano dunque inaccettabili gli atti di molestia o violenza all'interno del luogo di lavoro, sollecitandone la denuncia.

Il presente disegno di legge nasce dunque dall'esigenza di creare strumenti utili per le donne che subiscono una molestia sessuale sul luogo di lavoro ad opera di colleghi o datori di lavoro, sostenendo anche i cambiamenti già in corso e gli impegni presi sul tema.

Il disegno di legge, all'articolo 1, definisce le molestie nei luoghi di lavoro; all'articolo 2 individua le misure da adottare per evitarle; all'articolo 3 prevede una forma di tutela per le persone che hanno sporto denuncia e che per questo potrebbero subire sanzioni, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altri atti pregiudizievoli. L'articolo 4 individua altri strumenti di sostegno per le donne che hanno sporto denuncia e che quindi potrebbero trovarsi in una situazione di difficoltà all'interno del luogo di lavoro, come i congedi per vittime di violenza. L'articolo 5 ribadisce l'importante ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità, l'articolo 6 quello dei comitati unici di garanzia per la pubblica amministrazione, che hanno composizione paritetica e sono formati da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. L'articolo 7 indica le funzioni dell'Ispettorato del lavoro. Infine, l'articolo 8 modifica il codice penale



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

introducendo la fattispecie specifica di «molestie sessuali», definendo il reato nell'ambito dei delitti contro la libertà morale e prevedendo per esso un termine di prescrizione decennale.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

Molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. La presente legge, in attuazione dei principi contenuti negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione, stabilisce le misure atte a prevenire e a contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi e nei rapporti di lavoro ai sensi dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
2. In ambito lavorativo, costituisce molestia sessuale aggravata il comportamento definito dall'articolo 26 del citato codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, qualora il rifiuto o l'accettazione di tale comportamento costituisca motivo di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione o alla retribuzione o comunque di intimidazione nell'ambiente stesso di lavoro.

Art. 2.

Obblighi del datore di lavoro

1. 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 delle lavoratrici e dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative più opportune, di natura informativa e formativa, al fine di prevenire le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
2. Le pubbliche amministrazioni, per prevenire e contrastare le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, si avvalgono altresì dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituiti all'interno di ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Le pubbliche amministrazioni, le imprese, i sindacati, i comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, si impegnano ad assicurare nei luoghi di lavoro il mantenimento di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
4. Qualora siano denunciati al datore di lavoro i comportamenti di cui all'articolo 1, egli ha l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali, nell'ambito delle facoltà previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, di contestazione e conseguente accertamento dei fatti, assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti.
5. Il datore di lavoro, informato dei comportamenti di cui all'articolo 1 e qualora abbia accertato l'avvenuta molestia o molestia sessuale, ha l'obbligo di denunciare il fatto entro quarantotto giorni dall'accertamento e ha la facoltà di adottare, nei confronti del responsabile di tali comportamenti, ogni provvedimento disciplinare previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 3.

Tutela delle persone che denunciano

1. Ai sensi dell'articolo 26, commi 2-bis, 3 e 3-bis, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, la lavoratrice o il lavoratore che denuncia una molestia o una molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere a causa di ciò sanzionato,



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

demansionato, licenziato, trasferito né sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.

Art. 4.

Congedo per le donne vittime di molestie sessuali sul luogo di lavoro

1. Il congedo di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, si applica anche alle donne che abbiano denunciato una molestia sessuale subita sul luogo di lavoro.
2. La lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie sessuali ha diritto, senza subire penalizzazioni, a richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove ne sussista la disponibilità nell'organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale così instaurato è nuovamente trasformato in qualunque momento, a richiesta della lavoratrice o del lavoratore interessato, in rapporto di lavoro a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro. La lavoratrice o il lavoratore vittima di molestie sessuali può usufruire del lavoro agile, come disciplinato dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 5.

Consigliere e consiglieri di parità

1. Le consigliere e i consiglieri di parità previsti dal capo IV del titolo II del libro I del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, svolgono anche funzioni di assistenza e di consulenza in favore dei dipendenti che subiscono atti di molestia sessuale, garantendo la riservatezza sulle informazioni apprese, qualora richiesta dagli interessati.
2. Il datore di lavoro porta a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori le funzioni, le competenze e i recapiti delle consigliere e dei consiglieri di parità mediante affissione di idoneo avviso in un ambiente del luogo di lavoro accessibile a tutti.
3. La consigliera o il consigliere di parità interviene, ove richiesto, per promuovere il tentativo obbligatorio di conciliazione, ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, su istanza della persona che ha subito molestie sessuali e che intende agire in giudizio.

Art. 6.

Comitati unici di garanzia

1. Le pubbliche amministrazioni informano i propri dipendenti circa il ruolo, le funzioni, le competenze e i recapiti dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni istituiti ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Esse predispongono altresì piani formativi di prevenzione per i dirigenti e per i componenti dei medesimi comitati e adottano codici etici o codici di condotta quali strumenti di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.
2. All'articolo 2, comma 222-bis, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, dopo il quinto periodo è inserito il seguente: «Un'ulteriore quota, pari al 3 per cento dei medesimi risparmi di spesa, è destinata all'attuazione dei piani formativi di prevenzione delle molestie e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro adottati dalle stesse Amministrazioni».
3. Alle spese necessarie per l'attuazione dei piani formativi di prevenzione di cui al comma 1 si provvede mediante le risorse di cui al sesto periodo del comma 222-bis dell'articolo 2 della legge 23 dicembre 2009, n. 191, introdotto dal comma 2 del presente articolo.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Art. 7.

Ispettorato del lavoro

1. L'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, vigila, a DDL S. 655 - Senato della Repubblica XVIII Legislatura 1.2.1. Testo DDL 655 decorrere dalla data della denuncia di molestie o di molestie sessuali sul luogo di lavoro, sullo stato del rapporto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore denunciante, al fine di assicurarne la tutela ai sensi dell'articolo 3 della presente legge e nel caso in cui presenti dimissioni volontarie, anche con l'intervento delle organizzazioni sindacali.

Art. 8.

Introduzione nel codice penale del reato di molestie sessuali

1. Al codice penale sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo l'articolo 610 è inserito il seguente:

«Art. 610-bis. (Molestie sessuali). Chiunque compia atti 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, è punito con la reclusione da 5 a 10 anni.

Il reato di cui al comma 1 si prescrive in dieci anni dalla condotta»;

b) dopo l'articolo 124 è inserito il seguente:

«Art. 124-bis. (Termine per proporre la querela nel caso di molestie sessuali). La vittima del reato di cui all'articolo 610-bis può esercitare il diritto di querela entro dodici mesi dal giorno della notizia del fatto che costituisce il reato».



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198

(GU n. 123 del 31 maggio 2006 – SO n. 133. Testo coordinato con le modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, in vigore dal 20 febbraio 2010 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. (GU n. 29 del 5 febbraio 2010) - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 della Costituzione;

Visto l'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 recante delega al Governo per l'emanazione di un Decreto Legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo; Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dei 24 gennaio 2006; Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nella riunione del 27 febbraio 2006;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'art. 8 del Decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281; Considerato che le competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica non hanno espresso nei termini di legge il prescritto parere;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 aprile 2006; Sulla proposta del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri per la Funzione pubblica, del Lavoro e politiche sociali, della Salute e dello sviluppo economico;

E m a n a il seguente Decreto Legislativo:

Libro I - DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - *Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività*

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.
2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.
3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

Titolo II - ORGANIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Capo I - Politiche di pari opportunità

Art. 2 - *Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità* (D. lgs. 30 luglio 1999, n. 303, art. 5)

1. Spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

Capo II - Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna

[Il Capo II è stato abrogato e sostituito dal DPR 14 maggio 2007, n. 115 –
COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ]

Art. 3 - *Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna* (D. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 1)

Art. 4 - *Durata e composizione della Commissione* (D. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 2)

Art. 5 - *Ufficio di Presidenza della Commissione* (D. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 3)

Art. 6 - *Esperti e consulenti* (D. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 4)

Art. 7 - *Segreteria della Commissione* (D. lgs. 31 luglio 2003, n. 226, art. 5)

Capo III - Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici

[Il Capo III è stato integrato dal Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007, n. 107 –
COMITATO NAZIONALE PER L'ATTUAZIONE...]

Art. 8 - *Costituzione e componenti* (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 5, commi 1, 2, 3, 4, e 7)

1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

2. Il Comitato è composto da:

- a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
- b) sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- c) sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- d) due componenti designati unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

- e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
- e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
- f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'art. 12, comma 2, del presente decreto.
- 2-bis. Le designazioni di cui al comma 2 sono effettuate entro trenta giorni dalla relativa richiesta. In caso di mancato tempestivo riscontro, il Comitato può essere costituito sulla base delle designazioni pervenute, fatta salva l'integrazione quando pervengano le designazioni mancanti.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro e politiche in genere;
- b) sei rappresentanti, rispettivamente, del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, del Ministero della giustizia, del Ministero degli affari esteri, del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento per le politiche della famiglia e del Dipartimento della funzione pubblica, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative;
- c) cinque dirigenti o funzionari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione, per l'innovazione tecnologica, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative;
- c-bis) tre rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente. In caso di sostituzione di un componente, il nuovo componente dura in carica fino alla scadenza del Comitato.

5. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 9 - Convocazione e funzionamento (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 5, commi 5 e 6)

1. Il Comitato è convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.
2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello della segreteria tecnica di cui all'art. 11, nonché in ordine alle relative spese.

Art. 10 - Compiti del Comitato (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 6)

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 8, comma 1, ed in particolare:
 - a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

- b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;
- d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale, adottando un metodo che garantisca un criterio tecnico scientifico di valutazione dei progetti;
- e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- f-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;
- g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;
- g-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
- h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;
- i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale.
- i-bis) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra le donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
- i-ter) provvede, anche attraverso la promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari.

Art. 11 - *Collegio istruttorio e segreteria tecnica* (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 7)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'art. 8 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

- a) il vicepresidente del Comitato di cui all'art. 8, che lo presiede;
- b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro, di legittimità o di merito;
- c) un dirigente o un funzionario del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

- c-bis) un dirigente o un funzionario del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri; c-ter) un dirigente o un funzionario del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- d) gli esperti di cui all'art. 8, comma 3, lettera a);
- e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'art. 12.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b), c), c-bis) e c-ter) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'art. 8, possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.

4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni, nonché avvalersi di collaborazioni esterne:

- a) per l'effettuazione di studi e ricerche;
- b) per attività funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'art. 10, comma 1, lettera d).

Capo IV - Consigliere e consiglieri di parità

[Il Capo IV è stato integrato dal Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007 , n. 107 – CONSIGLIERA ...]

Art. 12 – Nomina (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 1, comma 1; art. 2, comma 1, 3, 4)

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente che agisce su mandato della consigliera o del consigliere effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo.

2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del D. lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'art. 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.

4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'art. 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'art. 13, comma 1 e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità.

5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Art. 13 - Requisiti e attribuzioni (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, artt. 1, comma 2, 2, comma 2)

1. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.
2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Art. 14 – Mandato (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 2, comma 5)

[Si veda Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007 , n. 107 – CONSIGLIERA ...]

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'art. 12 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per non più di due volte. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'art. 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine.

Art. 15 - Compiti e funzioni (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 3)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;
- i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali. 1-bis) La consigliera o il consigliere nazionale di parità, inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica



NO è NO:

al lavoro senza molestie.

relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro. 2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99,

del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'art. 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'art. 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

Art. 16 - Sede e attrezzature (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 5)

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 15, comma 1, lettere b), c), d) ed e), come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Art. 17 – Permessi (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 6)



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazioni scritte al datore di lavoro almeno tre giorni prima.
2. Nei limiti della disponibilità del Fondo di cui all'art. 18, alle consigliere e ai consiglieri di parità, sia lavoratori dipendenti che autonomi o liberi professionisti, è attribuita una indennità mensile, la cui misura, differenziata tra il ruolo di effettiva e quello di supplente, è fissata annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro per le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui all'art. 18, comma 2. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.
3. L'onere di rimborsare le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'art. 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.
4. Abrogato.
5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'art. 18, comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'art. 18, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'art. 18, comma 2.

Art. 18 - Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 9)

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità è alimentato dalle risorse di cui all'art. 47, comma 1, lettera d), della L. 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'art. 19, comma 3, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo I, capo III; finanzia altresì le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'art. 19 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'art. 16, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:

- a) una quota pari al trenta per cento è riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'art. 19;
b) la restante quota del settanta per cento è destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4.

3. La ripartizione delle risorse è comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.
4. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali opera la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione è composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'art. 19, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'art. 8, da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonché all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'art. 19. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.
5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione.

Art. 19 - Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5)

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.
2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'art. 8, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.
3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'art. 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, è determinata con il decreto di cui all'art. 18, comma 2.
5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'art. 15, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 15 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

Art. 20 - Relazione al Parlamento (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'art. 19, comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Parlamento, almeno ogni 2 anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.

Capo V - Comitato per l'imprenditoria femminile

[Il Capo V è stato abrogato e sostituito dal DPR 14 maggio 2007, n. 101 – COMMITATO PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE]

Art. 21 - Comitato per l'imprenditoria femminile (L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 10, commi 1, 2, 3)

Art. 22 - Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile (L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 10, commi 4 e 5)

Libro II - PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI

Titolo I - RAPPORTI TRA CONIUGI

Art. 23 - Pari opportunità nei rapporti fra coniugi

1. La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari è disciplinata dal codice civile.

Titolo II – CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI

Art. 24 - Violenza nelle relazioni familiari

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla Legge 4 aprile 2001, n. 154.

Libro III - PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

Titolo I - PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO

Capo I - Nozioni di discriminazione

Art. 25 - Discriminazione diretta e indiretta (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un 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 analoga.

2. 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 sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2-bis) Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti».

Art. 26 - Molestie e molestie sessuali (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

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



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

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 esservi sottomessi.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Capo II - Divieti di discriminazione

Art. 27 - Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (L. 9 dicembre 1977, n. 903, art. 1, commi 1, 2, 3 e 4; L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, comma 3)

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive;

b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 28 - Divieto di discriminazione retributiva (L. 9 dicembre 1977, n. 903, art. 2)

1. È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.

Art. 29 - *Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera* (L. 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3)

1. È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Art. 30 - *Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali* (L. 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

1. Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

2. Abrogato.

3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico devono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive. 4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con DPR 30 giugno 1965, n. 1124, e della L. 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

Art.30-bis - *Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari e collettive. Differenze di trattamento consentite*

1. Nelle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005 n.252 è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, specificamente per quanto riguarda:

- a) il campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni di accesso;
- b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

2. La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita. Nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.

3. I dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2 devono essere affidabili, pertinenti ed accurati.

4. La Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie al fine di garantire l'affidabilità, la pertinenza e l'accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2, anche allo scopo di evitare discriminazioni. Essa inoltre raccoglie, pubblica e aggiorna i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro. Tali attività sono svolte con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 31 - Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (L. 9 febbraio 1963, n. 66, art. 1, comma 1; L. 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali è necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 32 - Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle Forze armate e nei corpi speciali (D. lgs. 31 gennaio 2000, n. 24, art. 1)

1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

Art. 33 - Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza (D. lgs. 31 gennaio 2000, n. 24, art. 2)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza è effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'art. 1, comma 5, della L. 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.

2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non è computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.

3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'art. 16 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda è disposto dal Comandante di corpo,



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.

4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 è assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'art. 17, comma 2, lettera c), del D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, è attribuito il trattamento economico di cui all'art. 22 del D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'art. 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.

5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. lgs. n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, è rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

Art. 34 - Divieto di discriminazione nelle carriere militari (D. lgs. 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

2. L'avanzamento del personale militare femminile è disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.

3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

Art. 35 - Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (L. 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3, 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

Capo III – Tutela giudiziaria

Art. 36 - Legittimazione processuale (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252; e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'art. 66 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'art. 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali 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.

Art. 37 - Legittimazione processuale a tutela di più soggetti (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n.

252, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a 120 giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.

4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi, e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'art. 18 e la revoca dei benefici di cui all'art. 41, comma 1.

Art. 38 - Provvedimento avverso le discriminazioni (L. 9 dicembre 1977, n. 903, art. 15; L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, comma 13)

1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'art. 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, o il tribunale amministrativo regionale competente, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.
3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.
4. L'inottemperanza al decreto di cui al I comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi.
5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'art. 21, ultimo comma, della L. 6 dicembre 1971, n. 1034.



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale, dalle associazioni e dalle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

Art. 39 - *Ricorso in via d'urgenza* (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, comma 14)

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.

Art. 40 - *Onere della prova* (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, 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.

Art. 41 - *Adempimenti amministrativi e sanzioni* (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 4, comma 12; L. 9 dicembre 1977, n. 903, art. 16, comma 1)

1. Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari, collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro.

ART.41-bis - *Vittimizzazione*

1. La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Capo IV - Promozione delle pari opportunità

Art. 42 - Adozione e finalità delle azioni positive (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 1, commi 1 e 2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Art. 43 - Promozione delle azioni positive (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 1, comma 3)

1. Le azioni positive di cui all'art. 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'art. 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'art. 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'art. 42 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 44 - Finanziamento (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 2, commi 1, 2, 4 e 5)

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'art. 10, comma 1, lettera c).

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato di cui all'art. 8, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1, deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

4. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'art. 45, è subordinato al parere del Comitato di cui all'art. 8.

Art. 45 - *Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale* (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 3)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'art. 42, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della L. 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'art. 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'art. 42, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'art. 8.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 46 - *Rapporto sulla situazione del personale* (L. 10 aprile 1991, n. 125, art. 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto, almeno ogni due anni, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 47 - *Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive* (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 10, comma 1)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e delle pari opportunità e su indicazione del Comitato di cui all'art. 8, determina, con apposito decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'art. 45, comma 1, nelle procedure di valutazione di verifica e di erogazione, nonché nei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.

2. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al comma 1.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Art. 48 - Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (D. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, art. 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente art. hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 49 - Azioni positive nel settore radiotelevisivo (L. 6 agosto 1990, n. 223, art. 11)

1. La concessionaria pubblica e i concessionari privati per la radiodiffusione sonora o televisiva in ambito nazionale, promuovono azioni positive volte ad eliminare condizioni di disparità tra i due sessi in sede di assunzioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, nonché di assegnazione di posti di responsabilità.
2. I concessionari di cui al comma 1 redigono, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva da trasmettere alla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna di cui al libro I, titolo II, capo II.

Art. 50 - Misure a sostegno della flessibilità di orario

1. Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'art. 9 della Legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art.50-bis - Prevenzione delle discriminazioni

1. 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 del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

Capo V - Tutela e sostegno della maternità e paternità

Art. 51 - Tutela e sostegno della maternità e paternità

1. La tutela ed il sostegno della maternità e paternità è disciplinata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Titolo II - PARI OPPORTUNITÀ NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA

Capo I - Azioni positive per l'imprenditoria femminile

Art. 52 - Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile (L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 1, commi 1 e 2)

1. Il presente capo indica i principi generali volti a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale, e, in particolare, i principi diretti a:

- a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Art. 53 - Principi in materia di beneficiari delle azioni positive (L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 2, comma 1)

1. I principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile si rivolgono ai seguenti soggetti:

- a) le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;
- b) le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al settanta per cento a donne.

Art. 54 - Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile (L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 3, comma 1)

1. A valere sulle disponibilità del Fondo, istituito con l'art. 3, comma 1, della L. 25 febbraio 1992, n. 215, con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero delle attività produttive, possono essere concesse ai soggetti indicati all'art. 53, comma 1, lettera a), nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento anche comunitario, le agevolazioni previste dalla disciplina vigente:



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

- a) per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;
- b) per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

2. Ai soggetti di cui all'art. 53, comma 1, lettera b), possono essere concesse agevolazioni per le spese sostenute per le attività ivi previste.

Art. 55 - Relazione al Parlamento (L. 25 febbraio 1992, n. 215, art. 11)

1. Il Ministro delle attività produttive verifica lo stato di attuazione dei principi di cui al presente capo, presentando a tale fine una relazione annuale al Parlamento.

Titolo III - PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO A BENI E SERVIZI E LORO FORNITURA.

[Introdotto dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 196]

Capo I - Nozioni di discriminazione e divieto di discriminazione.

Art. 55-bis - Nozioni di discriminazione

1. Sussiste discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, quando, a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.
2. Sussiste discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.
3. Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo.
4. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
5. Sono considerate come discriminazioni, ai sensi del presente titolo, anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
6. L'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso è considerato una discriminazione, ai sensi del presente titolo.
7. Non costituiscono discriminazione, ai sensi del presente titolo, le differenze di trattamento nella fornitura di beni e servizi destinati esclusivamente o principalmente a persone di un solo sesso, qualora siano giustificate da finalità legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari.



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

Art. 55-ter - *Divieto di discriminazione*

1. È vietata ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura. 2. Il divieto di cui al comma 1 si applica a tutti i soggetti, pubblici e privati, fornitori di beni e servizi che sono a disposizione del pubblico e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni ivi effettuate.
3. Sono escluse dall'ambito di applicazione del comma 1 le seguenti aree: a) impiego e occupazione, anche nell'ambito del lavoro autonomo nella misura in cui sia applicabile una diversa disciplina; b) contenuto dei mezzi di comunicazione e della pubblicità; c) istruzione pubblica e privata.
4. Resta impregiudicata la libertà contrattuale delle parti, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.
5. Sono impregiudicate le disposizioni più favorevoli sulla protezione della donna in relazione alla gravidanza e alla maternità.
6. Il rifiuto delle molestie e delle molestie sessuali da parte della persona interessata o la sua sottomissione non possono costituire fondamento per una decisione che interessi la medesima persona.
7. È altresì vietato ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta, o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.

Art. 55-quater - *Parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi assicurativi e altri servizi finanziari*

1. Nei contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non può determinare differenze nei premi e nelle prestazioni.
2. Sono consentite differenze proporzionate nei premi o nelle prestazioni individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a dati attuariali e statistici pertinenti e accurati. In ogni caso i costi inerenti alla gravidanza e alla maternità non possono determinare differenze nei premi o nelle prestazioni individuali.
3. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire che le differenze nei premi o nelle prestazioni, consentite ai sensi del comma 2, abbiano a fondamento dati attuariali e statistici affidabili. Il medesimo Istituto provvede a raccogliere, pubblicare ed aggiornare i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente all'Ufficio di cui all'articolo 55–novies.
4. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 costituisce inosservanza al divieto di cui all'articolo 55-ter.
5. L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo provvede allo svolgimento delle attività previste al comma 3 con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Capo II - Tutela giudiziaria dei diritti in materia di accesso a beni e servizi e loro fornitura

Art. 55-quinquies - *Procedimento per la tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura*

1. In caso di violazione ai divieti di cui all'articolo 55–ter, il giudice può, su istanza di parte, ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole e adottare ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione. Il giudice può



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

ordinare al convenuto di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentito il ricorrente nel caso di ricorso presentato ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 2. 2. La domanda si propone con ricorso depositato, anche personalmente dalla parte, nella cancelleria del Tribunale del luogo di domicilio dell'istante che provvede in camera di consiglio in composizione monocratica. La domanda può essere proposta anche dopo la cessazione del rapporto nel quale si ritiene si sia verificata la discriminazione, salvi gli effetti della prescrizione.

3. Il presidente del Tribunale designa il giudice a cui è affidata la trattazione del ricorso. Il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili in relazione ai presupposti e ai fini del provvedimento richiesto.

4. Il giudice provvede con ordinanza, immediatamente esecutiva, all'accoglimento o al rigetto della domanda.

5. Nei casi di urgenza il giudice provvede con decreto motivato, immediatamente esecutivo, assunte, ove occorre, sommarie informazioni. In tal caso fissa, con lo stesso decreto, l'udienza di comparizione delle parti davanti a sé entro un termine non superiore a quindici giorni, assegnando all'istante un termine non superiore a otto giorni per la notificazione del ricorso e del decreto. A tale udienza, il giudice, con ordinanza, conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto.

6. Contro l'ordinanza del giudice è ammesso reclamo al tribunale in composizione collegiale, di cui non può far parte il giudice che ha emanato il provvedimento, nel termine di quindici giorni dalla notifica dello stesso. Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 737, 738 e 739 del codice di procedura civile.

7. Con la decisione che definisce il giudizio, il giudice può altresì condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno, dei comportamenti di cui all'articolo 55-ter, comma 7.

8. In caso di accertata violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter, da parte di soggetti pubblici o privati ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle leggi vigenti dello Stato o delle Regioni, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, il giudice dà immediata comunicazione alle amministrazioni pubbliche o enti pubblici che abbiano disposto la concessione dei benefici, incluse le agevolazioni finanziarie o creditizie, o dell'appalto. Tali amministrazioni o enti revocano i benefici e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione del responsabile per due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie, ovvero da qualsiasi appalto.

9. Chiunque non ottempera o elude l'esecuzione dei provvedimenti di cui ai commi 4, 5 e 6, è punito con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a tre anni.

Art. 55-sexies - Onere della prova

1. Quando il ricorrente, anche nei casi di cui all'articolo 55-septies, deduce in giudizio elementi di fatto idonei a presumere la violazione del divieto di cui all'articolo 55-ter, spetta al convenuto l'onere di provare che non vi è stata la violazione del medesimo divieto.

Art. 55-septies - Legittimazione ad agire di associazioni ed enti

1. Sono legittimati ad agire ai sensi dell'art. 55-quinquies in forza di delega rilasciata, a pena di nullità, per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti inseriti in apposito elenco approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, di concerto con il Ministro per lo Sviluppo economico ed individuati sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione.

2. Qualora il soggetto pubblico o privato ponga in essere un atto o un comportamento



NO è NO: *al lavoro senza molestie.*

discriminatorio di carattere collettivo e non siano individuabili in modo immediato e diretto i soggetti lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere presentato dalle associazioni o gli enti rappresentativi dell'interesse leso di cui al comma 1.

Capo III – Promozione della parità di trattamento

Art. 55-octies - *Promozione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura*

1. Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, il Ministro per i diritti e le pari opportunità favorisce il dialogo con le associazioni, gli organismi e gli enti che hanno un legittimo interesse alla rimozione delle discriminazioni, mediante consultazioni periodiche.

Art.55-novies - *Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura*

1. I compiti di promozione, analisi, controllo e sostegno della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, senza discriminazioni fondate sul sesso, sono svolti dall' Ufficio di livello dirigenziale generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i diritti e le pari opportunità individuato ai sensi del comma 4. Tale ufficio svolge, in modo autonomo e imparziale, nel predetto ambito, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso.

2. In particolare, i compiti attribuiti all'Ufficio di cui al comma 1 sono i seguenti:

- a) fornire un'assistenza indipendente alle persone lese dalla violazione del divieto di cui all'articolo 55–ter;
- b) svolgere, nel rispetto delle prerogative e delle funzioni dell'autorità giudiziaria, inchieste indipendenti in materia al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori;
- c) promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti di cui all'articolo 55-septies, di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette a evitare il prodursi di discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura;
- d) diffondere la massima conoscenza possibile degli strumenti di tutela vigenti anche mediante azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul principio della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione;
- e) formulare raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura, nonché proposte di modifica della normativa vigente;
- f) redigere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura e sull'efficacia dei meccanismi di tutela e una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta;
- g) promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione anche con le associazioni e gli enti di cui all'articolo 55-septies, con le altre organizzazioni non governative operanti nel settore e con gli istituti specializzati di rilevazione statistica, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

3. L'Ufficio ha facoltà di richiedere ad enti, persone ed imprese che ne siano in possesso, di fornire le informazioni e di esibire i documenti utili ai fini dell'espletamento dei compiti di cui al comma 2.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, o per sua delega del Ministro per i diritti e le pari opportunità, da adottarsi entro un mese dalla data di entrata in vigore del presente decreto



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

legislativo, è individuato, nell'ambito di quelli esistenti, senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato, l'Ufficio di cui al comma 1.

5. L'Ufficio può avvalersi di magistrati ordinari, amministrativi, contabili e avvocati dello Stato, in servizio presso il Dipartimento, nonché di esperti e consulenti esterni, nominati ai sensi della vigente normativa.

6. Gli esperti di cui al comma 5 sono scelti tra soggetti, dotati di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni di genere, della comunicazione sociale e dell'analisi delle politiche pubbliche.

Art. 55-decies - *Relazione alla Commissione europea*

1. Entro il 21 dicembre 2009 e successivamente ogni cinque anni, la Presidenza del Consiglio-Dipartimento per i diritti e pari opportunità, trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente titolo.

Libro IV - PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI

Titolo I - PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE

Capo I - Elezione dei membri del Parlamento europeo

Art. 56 - *Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del Parlamento europeo* (L. 8 aprile 2004, n. 90, art. 3)

1. Nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno, nelle prime due elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, successive alla data di entrata in vigore della L. 8 aprile 2004, n. 90, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; ai fini del computo sono escluse le candidature plurime; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima.

2. Per i movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1, l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla L. 3 giugno 1999, n. 157, è ridotto, fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero dei candidati in più rispetto a quello massimo consentito. Sono, comunque, inammissibili le liste circoscrizionali composte da più di un candidato che non prevedono la presenza di candidati di entrambi i sessi.

3. La somma eventualmente derivante dalla riduzione di cui al comma 2 è erogata ai partiti o gruppi politici organizzati che abbiano avuto proclamata eletta, ai sensi dell'art. 22 della L. 24 gennaio 1979, n. 18, e successive modificazioni, una quota superiore ad un terzo di candidati di entrambi i sessi. Tale somma è ripartita in misura proporzionale ai voti ottenuti da ciascun partito o gruppo politico organizzato.

Art. 57 - *Disposizioni abrogate*

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) la Legge 9 gennaio 1963, n. 7;
- b) l'art. 1 della Legge 9 febbraio 1963, n. 66;
- c) gli articoli 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 15 e 16, comma 1, della Legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- d) gli articoli 1 e 2 della Legge 13 dicembre 1986, n. 874;
- e) l'art. 11 della Legge 6 agosto 1990, n. 223;
- f) la Legge 10 aprile 1991, n. 125, ad eccezione dell'art. 11;
- g) la Legge 25 febbraio 1992, n. 215, ad eccezione degli articoli 10, comma 6, 12 e 13;
- h) l'art. 5 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 303;



NO è NO:
al lavoro senza molestie.

- i) il Decreto Legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
- l) il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ad eccezione dell'art. 10, comma 4;
- m) il Decreto Legislativo 31 luglio 2003, n. 226, ad eccezione degli articoli 6, comma 2, e 7, comma 1; n) l'art. 3 della Legge 8 aprile 2004, n. 90.

Art. 58 - Disposizioni finanziarie

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.