

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2964

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato ANGELA NAPOLI

Norme per la tutela della persona che lavora contro le molestie sessuali

Presentata il 27 luglio 2007

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro è purtroppo più vasto di quanto comunemente si creda o di quanto emerga a seguito di fatti clamorosi che danno luogo all'intervento dei sindacati o dell'autorità giudiziaria. Molte volte avviene che, per ragioni inerenti la conservazione del posto di lavoro o comunque per non rendere invivibile l'ambiente di lavoro medesimo, la vittima di molestie, anche pesanti, scelga di tacere e di non reagire ai torti e alle pressioni indebite ricevuti.

Del problema si è già ampiamente occupata l'Unione europea con la risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e con la raccomandazione n. 92/131/CEE della Commissione, del 27 novembre 1991, di identico titolo. Citiamo inoltre l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali, approvata

dal Parlamento europeo il 14 novembre 2000, recante norme di principio sulla parità tra uomini e donne. La presente proposta di legge riprende fedelmente i due primi documenti citati dell'Unione europea al fine di tutelare in modo efficace ed equilibrato i lavoratori che possono essere vittime di molestie sessuali e soprattutto per prevenire e scoraggiare il fenomeno.

La presente proposta di legge all'articolo 1 definisce innanzitutto quali comportamenti possono essere considerati molestie sessuali nei luoghi di lavoro e definisce in particolare la fattispecie delle molestie sessuali aggravate quando queste siano accompagnate da ricatti riguardanti la costituzione o l'estinzione del rapporto di lavoro oppure la progressione di carriera e la retribuzione.

L'articolo 2 fissa particolari obblighi a carico del datore di lavoro che deve ga-

rantire condizioni di lavoro tali da assicurare l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori e deve adottare, di intesa con le organizzazioni sindacali, le iniziative più opportune di natura informativa per prevenire il fenomeno delle molestie sessuali in ambito lavorativo.

L'articolo 3 valorizza il ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità, già previsti dal decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, e la cui disciplina è ora contenuta nel codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al fine di assistere e fornire consulenze ai lavoratori dipendenti che subiscono molestie sessuali.

L'articolo 4 stabilisce che i progetti di azioni positive previsti dagli articoli 42 e seguenti del citato codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, possono com-

prendere interventi di prevenzione nei confronti delle molestie di natura sessuale nei luoghi di lavoro.

L'articolo 5 stabilisce che le vittime di molestie o ricatti sessuali nei luoghi di lavoro possono ricorrere in giudizio per ottenere il risarcimento del danno.

L'articolo 6 dà la possibilità ai lavoratori vittime di molestie o di ricatti sessuali di recedere dal contratto di lavoro per giusta causa usufruendo in tale caso di una indennità di importo compreso fra le sei e le ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione in rapporto alla gravità della molestia o del ricatto sessuale subito.

L'articolo 7 prevede che in caso di false denunce di molestie sessuali sul luogo di lavoro il responsabile è tenuto al risarcimento del danno.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Molestie sessuali nei luoghi di lavoro).

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento di inequivoca connotazione sessuale di datori di lavoro, superiori, colleghi e subordinati, che sia evidentemente indesiderato od offensivo della dignità della persona che lo subisce.

2. Costituisce molestia sessuale aggravata il comportamento di cui al comma 1 qualora il rifiuto o l'accettazione di tale comportamento sia motivo esplicito o implicito di discriminazione all'accesso al lavoro, alla formazione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, 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 dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative più opportune di natura informativa e formativa al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

ART. 3.

(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 a

favore dei dipendenti che subiscono atti di molestia sessuale, garantendo altresì la riservatezza qualora richiesta dagli interessati.

2. La consigliera o il consigliere di parità si attiva, ove richiesto, al fine di promuovere i tentativi 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.4.

(Azioni positive).

1. I progetti di azioni positive che comprendono espressamente interventi di prevenzione, formazione e informazione sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono ammessi ai benefici cui all'articolo 44 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

ART. 5.

(Azioni in giudizio).

1. La persona che ha subito molestie o ricatti sessuali nel luogo di lavoro può ricorrere in giudizio per ottenere il risarcimento del danno che deve essere liquidato dal giudice in forma equitativa.

ART. 6.

(Dimissioni per giusta causa).

1. I lavoratori vittime di molestie o di ricatti sessuali da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici hanno il diritto di recedere dal contratto di lavoro per giusta causa. In tale caso, il datore di lavoro è obbligato alla corresponsione di un indennizzo determinato dal giudice di importo variabile da sei a ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione complessiva, ferme restando le norme vigenti che disciplinano la risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 7.

(False denunce).

1. Qualora il lavoratore abbia ingiustamente e falsamente denunciato di avere subito molestie sessuali sul luogo di lavoro è tenuto al risarcimento del danno nei confronti della persona accusata.

2. Il giudice adito liquida il risarcimento del danno di cui al comma 1 secondo i principi e le norme vigenti in materia.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 0,30



15PDL0032140