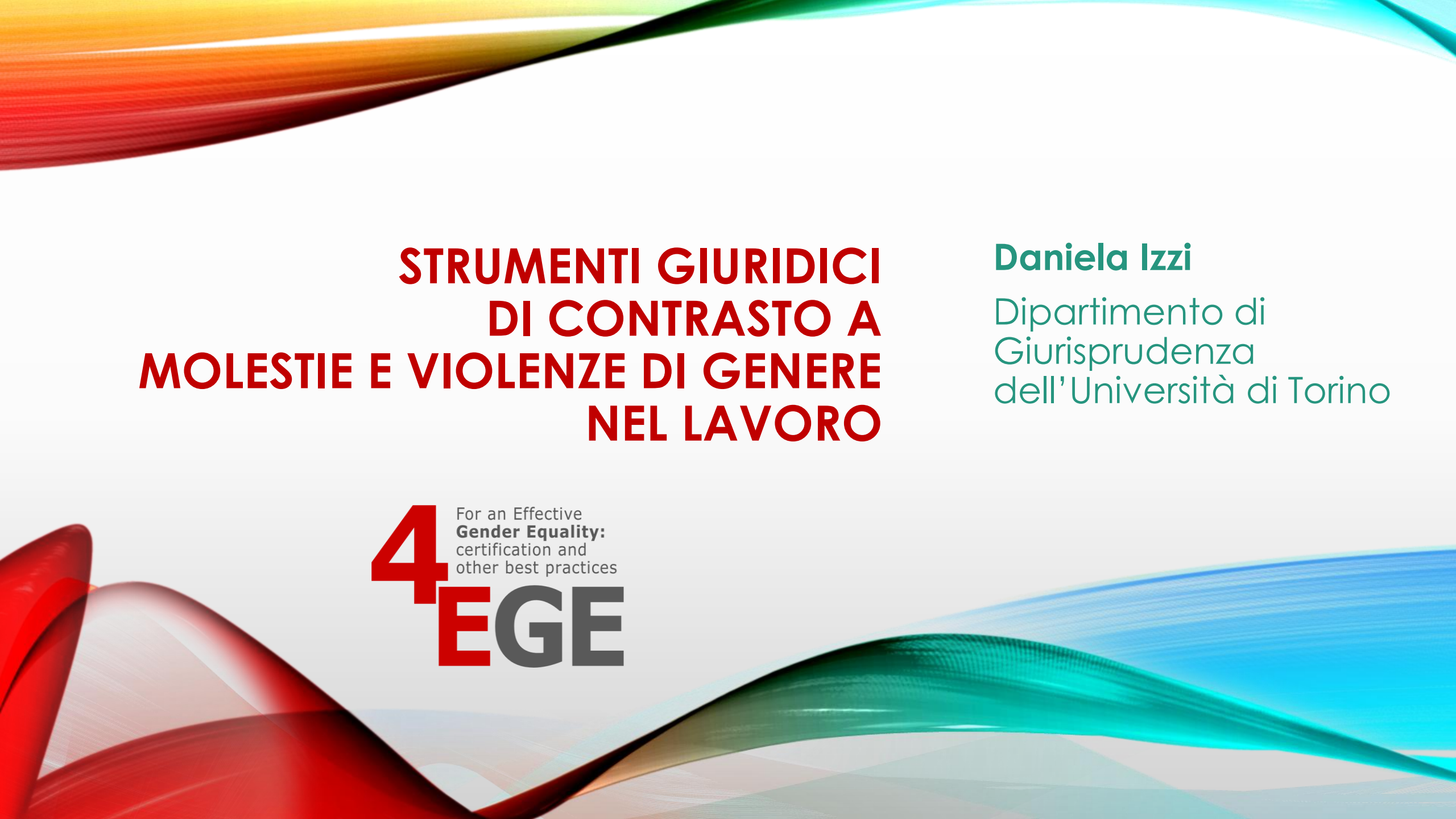




STRUMENTI GIURIDICI DI CONTRASTO A MOLESTIE E VIOLENZE DI GENERE NEL LAVORO

Daniela Izzi

Dipartimento di
Giurisprudenza
dell'Università di Torino

4 For an Effective
Gender Equality:
certification and
other best practices
EGE

2025: a che punto siamo 20 anni dopo l'emersione giuridica delle molestie sessuali in Italia

- **La definizione delle molestie sessuali e di genere e la loro considerazione come discriminazioni** col d.lgs. n. 145/2005 (di recepimento della direttiva CE sulla parità tra uomini e donne nel lavoro n. 2002/73), poi trasfuso nel d.lgs. n. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (c.p.o.)
- **Una svolta incisiva grazie al diritto antidiscriminatorio**: in precedenza era utilizzabile solo l'art. 2087 cod. civ. sull'obbligo imprenditoriale di «tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro» e, nei casi più gravi, le norme penali
- **I successivi sconfinamenti** rispetto alla cornice giuridica originaria:
 - oltre le tutele antidiscriminatorie
 - oltre le molestie sessuali e di genere
 - oltre la sfera lavorativa

Una fotografia del fenomeno oggi

- FRA, ELGE, Eurostat, *EU gender-based violence survey. Key results, 2024*

One in three women in the EU-27 (30.8 %) have experienced sexual harassment at work in their lifetime. The rate of sexual harassment at work is higher (41.6 %) among women in the youngest age group in the survey (18–29 years) than in other age groups.

In a majority of cases, the perpetrator of sexual harassment was a man. Among women in the EU-27, 15.8 % have experienced sexual harassment by a male co-worker, 7.4 % by a male boss or supervisor and 9.3 % by another man in the work context (e.g. a client or customer).

- ETUC, *Sicure al lavoro, sicure a casa, sicure online, 2024*

I gruppi di lavoratrici indicati come maggiormente vulnerabili agli abusi domestici e alla violenza di genere sono le lavoratrici di giovane età o poca anzianità, donne con contratti di lavoro precari, madri single, minoranze etniche e lavoratrici immigrate, donne con disabilità, donne con un livello di istruzione inferiore, lavoratrici domestiche o lavoratrici LGBTIQ+.

Le molestie sessuali e di genere come discriminazioni

- **Molestie di genere** (art. 26, comma 1, c.p.o.)

«Sono considerate come discriminazioni ... le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo»

- **Molestie sessuali** (art. 26, comma 2, c.p.o.)

«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»

- **L'assimilazione delle molestie alle discriminazioni comporta vantaggi**

- **sul piano probatorio**, con l'alleggerimento dell'onere della prova (art. 40 c.p.o.)
 - **sul piano delle azioni giudiziarie esperibili e dei rimedi ottenibili**, che devono soddisfare determinati requisiti di effettività e includono il risarcimento del danno non patrimoniale (artt. 37, 38 c.p.o.)
 - **sul piano istituzionale**, per il sostegno degli organismi pubblici di parità
- vantaggi difesi, a fronte di resistenze applicative, da Corte Cassazione n. 23286/2016

Oltre le tutele antidiscriminatorie: azioni preventive e gestione dei rischi per la salute e sicurezza

- **Prevenzione delle molestie e necessario legame con gli obblighi di salute e sicurezza:** «I datori di lavoro sono tenuti ... ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. » (art. 26, comma 3 ter, **c.p.o.**), in aggiunta a quanto previsto dal **d.lgs. n. 81/2008** (T.U. salute e sicurezza)
- **Valorizzazione della strategia prevenzionistica e inclusione** di violenza, molestie e dei rischi psicosociali correlati **nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro** nella **Convenzione OIL n. 190/2019** sulla «eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro», anche di genere ma non solo di genere, e nella collegata raccomandazione n. 206, ratificata dall'Italia con la l. n. 4/2021



Richiesto che la valutazione dei rischi avvenga «con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti» e tenendo conto dei diversi fattori che, insieme al genere, aumentano l'esposizione al rischio

Oltre le molestie sessuali e di genere: violenze e molestie di genere

- Nella **Convenzione OIL n. 190/2019 sulla «eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro»**, ratificata dall'Italia con la l. n. 4/2021, **violenza e molestie (di genere e non) sono considerate un continuum** e definite (nell'art. 1) in termini più avanzati e adeguati rispetto a quelli dell'accordo quadro europeo del 26 aprile 2007 contro molestie e violenza sul luogo di lavoro: ne è chiarita infatti la realizzabilità *uno actu* e la portata oggettiva
- È inoltre ivi adottato **un concetto di mondo del lavoro ampio in senso sia soggettivo** (art. 2) **che oggettivo** (art. 3, che fa riferimento alla «violenza e alle molestie ... che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro», anche se fuori dal luogo di lavoro)

Un approccio integrato e di carattere preventivo al problema

- L'importanza di **codici di condotta, linee guida e procedure di denuncia** nella Convenzione OIL n. 190/2019 e l'attivazione sul punto dei **contratti collettivi** sollecitata dall'art. 50 *bis* c.p.o., coi frutti maturati di recente a livello di CCNL e di contratti decentrati
- L'istituzione **in via unilaterale** di specifiche prassi aziendali per il contrasto a violenza e molestie è incentivata per il conseguimento della **certificazione della parità di genere**
- L'importanza della **formazione mirata**, anche per accrescere la sensibilità delle parti sociali sul tema, e la mobilitazione dell'ETUC (*Sicure al lavoro, sicure a casa, sicure online*, 2024) e dell'ITUC (*Unions in action to end violence and harassment in the world of work*, 2024)

Oltre il lavoro: affrontare in ambito lavorativo violenze e molestie extra-lavorative

- **A livello legislativo:** congedi per vittime di violenze di genere inserite in percorsi di protezione certificati (art. 24 d.lgs. n. 80/2015), richieste di trasformazione del contratto *full-time* in *part-time* (art. 24 d.lgs. n. 80/2015), mobilità geografica nel pubblico impiego (dopo riforma Madia sul d.lgs. n. 165/2001)
- **A livello giurisprudenziale:** licenziamenti per giusta causa per molestie e violenze extralavorative e domestiche

Corte di Cassazione n. 35066/2023: Legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente che abbia tenuto condotte molestie nei confronti di altre dipendenti della stessa banca, anche se in ambito extralavorativo, in quanto gravemente pregiudizievoli sia per queste che per la comune datrice.

Corte di Cassazione n. 31866/2024: Una condotta illecita extralavorativa, se caratterizzata da una gravità tale da compromettere il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, può costituire giusta causa di licenziamento. In particolare, atti reiterati e abituali di violenza e maltrattamenti nei confronti della moglie, accertati in sede penale a carico di un dipendente che svolge mansioni a contatto con il pubblico, possono legittimamente portare al licenziamento, nonostante l'eventuale risocializzazione successiva alla condanna penale.

- **Guardando al futuro:** gli stimoli della Direttiva UE 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica: apprezzabili innovazioni ma pure limiti, in particolare sul fronte lavoristico, nonostante l'approccio olistico adottato



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Daniela Izzi
daniela.izzi@unito.it

4 For an Effective
Gender Equality:
certification and
other best practices
EEGE