



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Molestie sessuali sul lavoro: come reagire

Autore: Carlos Arija Garcia | 08/07/2016



*Insinuazioni pesanti, contatti non voluti, ricatti, inviti a cena insistenti. Comportamenti punibili purché si abbia le prove. Altrimenti si rischia il licenziamento.*

Le **molestie sessuali sul luogo di lavoro** hanno interessato in Italia, secondo l'Istat, oltre un milione di donne. Sono poche, però, quelle che hanno denunciato il fatto perché difficile da provare o per paura di perdere il **posto di lavoro**, oltre che la faccia. Piuttosto si licenziano o chiedono il trasferimento di ufficio con

qualche scusa. Eppure **la molestia sessuale sul luogo di lavoro** è un reato punito dalla legge. Vediamo come.

## **Molestie sessuali sul lavoro: che cosa sono**

Vengono considerati **molestie** tutti i **comportamenti di carattere sessuale non voluti**, che offendono la dignità della vittima. Nello specifico, la legge **[1]** parla di “comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso con lo scopo o l’effetto di violare la **dignità** di un lavoratore o di una lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante o offensivo”. Sono, pertanto, da ritenersi molestie sessuali:

- le **insinuazioni e commenti** equivoci sull’aspetto esteriore di una persona;
- le **osservazioni o barzellette** su caratteristiche, comportamenti e orientamenti sessuali;
- i **contatti fisici** non desiderati;
- l’esibizione di **materiale pornografico**;
- i **ricatti sessuali o le avance** in cambio di promozioni o vantaggi sul lavoro;
- gli **inviti** insistenti a chiaro scopo;
- gli **atti sessuali** o la **violenza** carnale.

## **Molestie sessuali sul lavoro: che cosa fare**

È probabile che il collega o superiore autore dei comportamenti sopracitati cerchi di nascondersi dietro il paravento dello “scherzo frainteso”. Tuttavia, è necessario chiarirgli le idee fin da subito, facendogli capire in modo chiaro e inequivocabile che quel tipo di battute o di **attenzioni fisiche non sono gradite**. Meglio se via e-

mail e non solo verbalmente, in modo da avere una prima prova nero su bianco del rifiuto espresso.

I **molestatori** più accaniti difficilmente la smetteranno. A questo punto conviene chiedere aiuto. Alcuni posti di lavoro o amministrazioni pubbliche hanno al loro interno la figura del “**consigliere di fiducia**”. Questo può essere un primo valido interlocutore che cercherà, in base al **codice etico dell’azienda**, una soluzione. I dipendenti pubblici, inoltre, hanno la possibilità di rivolgersi al **Comitato unico di garanzia**.

Altra figura utile in questi casi è il **consigliere territoriale di parità**. Agisce gratuitamente insieme ad un **avvocato di fiducia**. Nei casi più disperati, è opportuno sentire il **sindacato** o, direttamente, il proprio **avvocato**.

Non è sbagliato nemmeno parlare con **colleghi o ex colleghi di fiducia**. Anche perché si potrebbe scoprire di non essere l’unica persona a subire delle molestie da parte dello stesso collega. Si può, in questo modo, agire insieme. In più, gli ex colleghi potrebbero testimoniare senza temere alcuna ritorsione.

È molto importante avere il maggior numero possibile di **prove delle molestie subite**: messaggi al cellulare o di posta elettronica, registrazioni di telefonate esplicite, note con ora e luogo in cui è avvenuta la molestia, eventuale presenza di testimoni. Prove che non sempre vengono ammesse ad un processo ma che servono a trattare prima di arrivare in aula. Le aziende, infatti, preferiscono quasi sempre **arrivare ad un accordo** pur di non compromettere il loro nome.

Inoltre, di fronte ad una **denuncia per molestie sessuali** non provate, la vittima rischia il licenziamento [2].

# Molestie sessuali: se il lavoratore si licenzia

Chi ha subito delle **molestie sessuali** e si dimette per **giusta causa** ha diritto **all'indennità sostitutiva del preavviso e al risarcimento** dei danni biologici e morali per la mancata prevenzione e repressione da parte dell'azienda di questo tipo di condotte **[3]**.

La legge, dunque, riconosce la **responsabilità del datore di lavoro** per violazione dell'**art. 2087 del codice civile**, secondo cui l'imprenditore deve adottare necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei suoi dipendenti e collaboratori.

## Molestie sessuali sul lavoro: l'accordo Confindustria-sindacati

Imprenditori e sindacati confederali italiani hanno recepito un accordo sulle **molestie e la violenza nei luoghi di lavoro** siglato a livello europeo nel 2007. L'obiettivo è quello di aumentare la consapevolezza di tutte le parti in causa su questa materia e di fornire delle **azioni concrete** per prevenire e gestire il problema.

L'intesa tra **Confindustria e Cgil, Cisl e Uil** definisce le **molestie** quegli episodi in cui un individuo subisce deliberatamente **abusi, minacce e/ o umiliazioni** sul posto di lavoro, episodi anche isolati e, quindi, non necessariamente ripetuti. Viene chiesto alle aziende di dichiarare per iscritto che **le molestie e la violenza** non verranno tollerate, di adottare delle procedure da seguire nel caso si verificano queste situazioni e di predisporre delle misure adeguate nei confronti di chi oltrepassa i limiti della confidenza con i colleghi, tra cui le **azioni disciplinari** fino

ad arrivare al **licenziamento**.

## **Note**

**[1]** Art. 26 D. lgs. 198/2006. **[2]** Cass. Civ., sez. lav., sent. 143/2000. **[3]**  
Trib. Firenze, sez. lav., sent. 20 aprile 2016.