DIRITTO24

Stampa l'articolo Chiudi

# Le modifiche al "Codice delle Pari Opportunità" (D.lgs. 198/2006) contenute nella Legge di Bilancio

**Commento a cura di Giulietta Bergamaschi, founding partner studio legale Lexellent**

La Legge di Bilancio (L. 205/2017 art 1, c. 218) introduce due ulteriori commi all'art. 26 del D.lgs. 198/2006 (rubricato "***Molestie e molestie sessuali***" del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e riconosce più *ampie tutele alle lavoratrici ed ai lavoratori che denunciano discriminazioni per molestia o molestia sessuale.*

Il comma I dell'**art. 26 del D.lgs. 198/206** fornisce una puntuale definizione di discriminazioni consistenti in 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.

Nell'ambito delle discriminazioni (comma II) vengono altresì ricomprese 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.
Sono altresì considerati come discriminazione (comma II-bis) i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di avere rifiutato i comportamenti di cui ai due commi precedentemente citati.

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il *rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime* dei comportamenti sopra declinati sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti menzionati (commi I, II e II-bis).

La legge di Bilancio per il 2018, introducendo il comma III-bis, *amplia sul piano civilistico la tutela delle vittime di molestie* precisando che la **lavoratrice o il lavoratore che dovessero agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o per molestia sessuale così come sopra definite, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, in ragione della denuncia stessa.**

Viene prevista in favore del soggetto che denuncia la molestia, la ***nullità del licenziamento*** qualora questo sia intimato per motivi discriminatori o ritorsivi, nonché del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, e di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

Al fine di evitare abusi, il legislatore precisa che le tutele di cui sopra non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la *responsabilità penale* del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

Infine, al comma III-bis è precisato che i datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 c.c., 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. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

In realtà, l'obbligo di protezione prescritto dalla norma civilistica citata era posto in capo ai *prestatori di lavoro anche in prima della modifica legislativa* di cui si è dato conto; ciò che è interessante sottolineare è il richiamo da parte del legislatore ad **iniziative informative e formative atte a prevenire il fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro, con lo scopo di educare i lavoratori e le lavoratrici al rispetto delle persone in ottemperanza ai principi di uguaglianza e di correttezza.**

P.I. 00777910159 - © Copyright Il Sole 24 Ore - Tutti i diritti riservati