

# Violenze in famiglia e molestie sul lavoro: una ricerca comparata tra Italia e Francia

Maria Florio\*

## Riassunto

La ricerca si pone l'obiettivo di indagare il complesso quadro delle molestie in famiglia e sul lavoro nell'ordinamento italiano e di effettuare una comparazione con un ordinamento appartenente alla stessa tradizione giuridica e cioè quello francese.

Sono state indagate le molestie in famiglia verso i soggetti deboli e le molestie sul luogo di lavoro, quali molestie sessuali e *mobbing*, che per molti aspetti rappresentano un fenomeno sommerso e poco conosciuto. Sono state analizzate soprattutto le forme di molestie psicologiche e meno conosciute.

Nel corso dell'esposizione saranno illustrati anche i recenti sviluppi della normativa sull'*harcèlement sexuel* in Francia. La ricostruzione teorico-normativa degli argomenti trattati è integrata con i risultati di una ricerca quantitativa e qualitativa tratta dalla giurisprudenza dei due paesi. La ricerca empirica è stata condotta utilizzando quali fonti di dati le sentenze della Suprema Corte di Cassazione italiana e francese.

## Résumé

La recherche a pour objet d'étudier le domaine complexe du harcèlement familial et au travail dans la législation italienne et d'effectuer une comparaison avec une législation appartenant à la même tradition juridique, c'est-à-dire la tradition juridique française.

Les recherches ont porté sur le harcèlement familial envers les sujets les plus faibles et le harcèlement sur le lieu de travail tels que le harcèlement sexuel et le *mobbing*, qui sous de nombreux aspects représentent un phénomène caché et peu connu. L'auteur a analysé surtout les formes de harcèlement psychologique les moins connues.

Après quoi les récents développements législatifs sur le harcèlement sexuel en France seront illustrés. La reconstruction théorique-normative des arguments traités est complétée par les résultats d'une recherche quantitative et qualitative sur la jurisprudence des deux pays. La recherche empirique a été menée en utilisant des données provenant des arrêts des Cours de Cassation italienne et française.

## Abstract

The research aims to investigate the complex framework of domestic violence and harassment at work in the Italian legal system and to make a comparison between another legal system of the same legal tradition, specifically that of France.

We studied domestic abuse towards weak people and harassment at work, such as sexual harassment and bullying, which, in many ways, represent a hidden phenomenon. In particular, we analysed different forms of psychological harassment.

Following this the recent developments in French law concerning *harcèlement sexuel* will be illustrated.

The theoretical-normative reconstruction of the covered topics is integrated with the results of a quantitative and qualitative case law study of these two countries. The empirical research was conducted using data coming from the judgments of the Italian and French Supreme Courts of Cassation.

## 1. Introduzione.

Il lavoro seguente si pone l'obiettivo di analizzare il complesso quadro delle molestie nell'ordinamento italiano e di effettuare una comparazione con l'ordinamento francese, di tradizione giuridica simile.

Nel nostro ordinamento si può parlare di molestie in senso giuridico solo a proposito delle molestie

previste e punite dall'art. 660 del codice penale, ma il fenomeno delle molestie è molto più diffuso: le molestie in famiglia verso i soggetti deboli, donne, minori, anziani o portatori di handicap, le molestie sul luogo di lavoro quali molestie sessuali e *mobbing*, le molestie a distanza o

\* Dottore di ricerca in criminologia, Università di Bologna.

*stalking*, per molti aspetti rappresentano un fenomeno sommerso e poco conosciuto. Anche la legislazione al riguardo risulta carente o totalmente assente.

La ricerca intende approfondire soprattutto le forme di molestie psicologiche e meno conosciute.

I tipi di molestie analizzati possono essere riassunti in due grandi aree: da un lato le molestie in famiglia e le molestie nella vita privata (*stalking*) e, dall'altro, le molestie sul lavoro (*mobbing* e molestie sessuali).

## **2. Le molestie in famiglia e sul lavoro nell'ordinamento italiano.**

La prima difficoltà incontrata nell'affrontare tali argomenti è rappresentata dalla definizione stessa di molestia, termine generico che può racchiudere molteplici aspetti offensivi, da quelli psichici, morali a quelli sessuali e fisici. E' arduo cercare una definizione unitaria delle molestie, dovendone dare delle definizioni differenti a seconda dei diversi ambiti di riferimento.

Le molestie nell'ordinamento italiano non costituiscono un autonomo reato, ma sono puniti, con norme vicarie, singoli comportamenti molesti.

Le uniche molestie definite come tali dalla legislazione penale nel nostro ordinamento sono le molestie punite dall'art. 660 c.p. e rubricate "Molestia o disturbo alle persone": "Chiunque in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero con il mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo, è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a € 516".

La norma è collocata tra i reati contravvenzionali, illeciti che hanno una natura ibrida, oscillante tra l'illecito amministrativo e quello penalistico.

L'oggetto tutelato dalla norma non è tanto la persona vittima di molestie, ma la tranquillità pubblica, per l'incidenza che il comportamento molesto ha sull'ordine pubblico. E' tutelato in primo piano l'ordine pubblico, pur trattandosi di un'offesa alla quiete privata: l'interesse privato, individuale, riceve una protezione solo riflessa, cosicché la tutela penale viene accordata anche senza e pur contro la volontà delle persone molestate o disturbate (Cass. Pen. Sez. I Sent. 11208 del 9-11-94). Si spiega in tal modo la procedibilità d'ufficio. La querela, eventualmente proposta, rimane assorbita dall'impulso procedimentale di ufficio.

Fatte tali premesse, è possibile formulare una definizione di molestia secondo il codice penale italiano: è molestia tutto ciò che altera, dolorosamente o fastidiosamente, lo stato psichico di una persona.

La molestia comprende ogni comportamento lesivo del diritto a disporre del proprio tempo, della propria persona, del proprio stile di vita senza subire interferenze sgradite ed indesiderate.

Secondo autorevole dottrina<sup>1</sup>, è molestia qualsiasi attività che alteri in modo doloroso, fastidioso od importuno lo stato psichico della vittima: essa può essere tanto di origine fisica, quanto di origine psichica.

Questa ultima definizione è particolarmente interessante, poiché consente di ricomprendere molteplici situazioni di molestie.

Sono puniti attraverso l'art. 660 c.p. i comportamenti di pedinamento, i corteggiamenti

insistenti e non graditi, le telefonate mute e continue, l'invio di messaggi non graditi. La norma estende la sua operatività per applicazione giurisprudenziale anche ai nuovi mezzi di comunicazione a distanza, come l'invio di e. mail, sms o mms<sup>2</sup>.

La giurisprudenza sulla norma dell'art. 660 c.p. si riferisce anche ai comportamenti attinenti alla sfera della libertà sessuale in senso ampio, come le manifestazioni di "gallismo" che si limitino a comportamenti verbali o gestuali e che non raggiungono il contatto fisico, sia pure fugace.

L'art. 660 c.p. presenta alcuni limiti di applicazione: un primo limite è di carattere spaziale, costituito dalla necessità che la condotta si verifichi in luogo pubblico o aperto al pubblico. Se la condotta si verifica in luogo privato, essa deve essere attuata col mezzo del telefono. Un secondo limite attiene alla pena che può essere inflitta; trattandosi di una contravvenzione, è punita con pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda. Nella maggior parte dei casi il molestatore rischierà al massimo una modesta ammenda.

I comportamenti che possono considerarsi molesti non si esauriscono nelle fattispecie punite attraverso la disposizione dell'art. 660 c.p. Vi sono altre e più gravi situazioni di comportamenti vessatori ed umilianti che comportano uno stato di prostrazione e depersonalizzazione per la vittima. Tali comportamenti a volte sono puniti attraverso fattispecie di reato più gravi, a volte, invece,

rimangono impuniti, per la difficoltà di provare comportamenti violenti dalla consistenza sfuggente.

Le violenze fisiche e psicologiche possono svilupparsi nei luoghi che, a rigore, dovrebbero essere considerati i più sicuri e rassicuranti: l'ambiente domestico e l'ambiente lavorativo.

Tra i fenomeni di violenza domestica possono elencarsi violenze verso le donne, verso i bambini, gli anziani e i disabili, così come possono citarsi casi di violenze psicologiche anche verso gli uomini in situazioni conflittuali o di rivendicazioni patrimoniali e strumentali nelle fasi di separazioni e divorzi.

Anche le molestie sul lavoro possono svilupparsi in tutti gli ambiti lavorativi e colpire ogni tipo di lavoratore; anzi, le persone più coscienti e ligie al dovere sono più esposte delle altre ad essere prese di mira ed isolate dal gruppo. A volte, in casi di riorganizzazioni aziendali, fusioni e cessioni, la violenza psicologica è utilizzata come strategia aziendale per liberarsi di dipendenti indesiderati.

Molte persone vivono sulla loro pelle situazioni di molestie, in famiglia o sul lavoro, e spesso è anche difficile riconoscerle e riconoscersi come una vittima di violenza.

### **3. Principali differenze normative tra l'ordinamento italiano e francese.**

#### **3.1. Molestie in ambito familiare.**

Non potendo ripercorrere in questa sede l'apparato normativo dei due paesi sul tema di molestie, saranno dati soltanto dei brevi cenni sulle principali differenze riscontrate tra i due ordinamenti.

<sup>1</sup> Manzini V., *Trattato di diritto penale italiano*, Vol. X., UTET, Torino, 1952, pp. 129 ss.

<sup>2</sup> Cassazione penale-Sezione III penale-sentenza 26 marzo-1 luglio 2004, n. 28680, "Gli sms possono essere una molestia telefonica", *Diritto e giustizia*, 36, 2004, p. 50 ss; Luini A., "I messaggi mms e il reato ex art. 660 codice penale", *Rivista penale*, 2003, pp. 367-368.

In Italia manca, nei reati di violenza sessuale, una norma che punisca o quanto meno riconosca come aggravante la violenza sessuale commessa nei confronti del coniuge. Il rapporto di parentela rileva tra le aggravanti comuni, all'art. 61 c.p., quale abuso di relazioni domestiche, facendo quindi riferimento alla normativa generale applicabile a tutti i reati.

La qualità di congiunto o convivente rileva, invece, in Francia quale aggravante di alcuni reati; è altresì ritenuta punibile la violenza sessuale tra coniugi.

La legge del 4 aprile 2006<sup>3</sup> e successive modifiche ha introdotto un nuovo comma all'art. 222-22 *Code pénal*<sup>4</sup> con lo scopo di prevenire e reprimere le violenze coniugali: i reati di stupro e di altre aggressioni sessuali sono integrati allorché sono stati imposti alla vittima nelle circostanze previste dalla legge, qualunque sia la natura delle relazioni esistenti tra l'aggressore e la vittima, ivi compreso se essi sono uniti dal legame del matrimonio. In questo caso, la presunzione di consenso dei coniugi all'atto sessuale vale fino a prova contraria.

A norma dell'art. 222-28 *Code pénal*, la pena per le aggressioni sessuali è aumentata se il fatto è

<sup>3</sup> L. n° 2006-399 du 4 avr. 2006 art. 11.

<sup>4</sup> Article 222-22 code pénal, modifié par [LOI n°2010-769 du 9 juillet 2010 - art. 36](#).

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables.

commesso dal congiunto, dal convivente della vittima, o dal partner legato alla vittima da un patto civile di solidarietà.

La legge 22 luglio 1992 n. 92-683<sup>5</sup> ha introdotto un'aggravante nelle lesioni all'integrità fisica della persona in caso di qualità di congiunto o convivente. Il nuovo codice penale in vigore dal 1 marzo 1994 ha aggravato le sanzioni penali e ha previsto la punibilità del reato anche senza incapacità totale di lavoro (ITT). Se poi l'ITT è superiore a 8 giorni, la pena passa dai 3 ai 5 anni se le lesioni provengono da un congiunto (Art. 222-12, 222-13 *Code Pénal*).

Anche gli atti di tortura e barbarie sono aggravati se commessi dal congiunto o convivente (Art. 222-3 *Code Pénal*).

Le norme che prevedono l'aggravante per la qualità di coniuge o convivente si estendono anche alla qualità di ex coniuge o ex convivente, quando il fatto è stato commesso in relazione al rapporto preesistente con la vittima.

In Italia, l'aggravante della qualità di coniuge o convivente è stata prevista nel nuovo reato di molestie assillanti.

Per le molestie subite in ambito scolastico o socio-educativo è stato introdotto in Francia il reato di *bizutage*<sup>6</sup>, che punisce gli episodi di nonnismo e di bullismo nelle scuole ed università a carico degli ultimi arrivati o degli elementi più fragili.

<sup>5</sup> Loi n. 92- 683 du 22 juillet 1992 : « Atteintes à l'intégrité de la personne ».

<sup>6</sup> Article 225-16-1 Code Pénal, modifié par l'[Ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 \(V\) JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002](#).

Hors les cas de violences, de menaces ou d'atteintes sexuelles, le fait pour une personne d'amener autrui, contre son gré ou non, à subir ou à commettre des actes humiliants ou dégradants lors de manifestations ou de réunions liées aux milieux scolaire et socio-éducatif est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende.

La Francia non ha ancora una normativa sullo stalking, previsto come reato in Italia dal 2009<sup>7</sup>, sebbene sia stata presentata al Parlamento francese una normativa sull'*harcèlement dans la vie privée*. La norma all'esame del Senato francese introdurrebbe il reato di *harcèlement criminel*<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Art. 612 bis c.p. Atti persecutori. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita. La pena è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge legalmente separato o divorziato o da persona che sia stata legata da relazione affettiva alla persona offesa. La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità di cui all'art. 3 della legge 5/2/1992 n. 104, ovvero con armi o da persona travisata. Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. Si procede tuttavia di ufficio se il fatto è commesso nei confronti di un minore o di una persona con disabilità di cui all'art. 3 legge 5/2/1992, n.104, nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere di ufficio.

<sup>8</sup> Proposition de loi n. 451, enregistré à la Présidence du Sénat le 17 mai 2010.

Article unique: harcèlement criminel. << Sauf autorisation légitime, il est interdit d'agir à l'égard d'une personne, sachant qu'elle se sent harcelée ou sans se soucier de ce qu'elle se sente harcelée, si l'acte en question a pour effet de lui faire raisonnablement craindre pour sa sécurité ou celle d'une de ses connaissances.

Aux termes du premier alinéa, constitue un acte de harcèlement criminel le fait de suivre une personne ou une de ses connaissances de façon répétée ; de cerner ou de surveiller sa maison d'habitation ou le lieu où cette personne ou une de ses connaissances réside, travaille, exerce son activité professionnelle ou se trouve ; de se comporter d'une manière menaçante à l'égard de cette personne, d'un membre de sa famille ou d'une de ses connaissances.

Est punie d'un an d'emprisonnement et de 10 000 euros d'amende, toute personne qui se sera rendue coupable d'un acte de harcèlement criminel >>.

### 3.2. Molestie nell'ambiente di lavoro.

Nell'ambito delle molestie sul lavoro, le differenze con l'ordinamento italiano sono più evidenti. Infatti, l'ordinamento francese ha riconosciuto, nell'ambiente di lavoro, due tipi di molestie:

- l'*harcèlement moral*, disciplinato dalla legge del 17 gennaio 2002, caratterizzato dalle azioni che hanno per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro, suscettibile di ledere i diritti e la dignità della persona, di alterare la sua salute psichica, di comprometterne l'avvenire professionale;

- l'*harcèlement sexuel*, disciplinato dalla legge 17 giugno 1998, che concerne le azioni che hanno per scopo di ottenere favori sessuali da una persona con abuso dell'autorità conferita dalle proprie funzioni.

Nel 2002 la norma è stata aggiornata con l'eliminazione del riferimento al concetto di abuso di autorità, per renderla applicabile a tutte le molestie sul lavoro, sia provenienti da dirigenti che da colleghi.

Il campo elettivo di tali molestie è l'ambiente di lavoro ed in tale ambito si è concentrata la normativa francese, di natura sia lavoristica che penale.

Le molestie morali, *harcelèment moral*, sono vietate dall'art. L 122-49 del *Code du travail*<sup>9</sup> e

---

<sup>9</sup> Code du Travail Art. L. 122-49 : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les

sono punite dall'articolo 222-33 -2 del *Code pénal* con un anno di reclusione e 15.000 euro di ammenda<sup>10</sup>.

Le molestie sessuali, *harcèlement sexuel*, sono proibite dall'art. L 122-46 del *Code du travail*<sup>11</sup> e punite dal 222-33 con un anno di reclusione e 15.000 euro di ammenda<sup>12</sup> fino all'aprile 2012<sup>13</sup>. Sono previste sanzioni interdittive anche per gli enti ritenuti responsabili di molestie perpetrate dai propri preposti e dipendenti nell'esercizio dell'attività aziendale a norma dell'art. 222-33-1 del *Code pénal*<sup>14</sup>.

---

agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. «Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

<sup>10</sup> Code Pénal Art. 222-33-2 : «<Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende>>».

<sup>11</sup> Code du Travail Art. L. 122-46 : «Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. «Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. «Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

<sup>12</sup> Cod. Pén. Art. 222-33 : «Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

<sup>13</sup> Norma modificata dalla *LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel* (v. nota 25 ss.).

<sup>14</sup> Cod. Pén. Art. 222-33 -1: «Modifié par [LOI n°2010-121 du 8 février 2010 - art. 1](#) «Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par [l'article 121-2](#), des infractions définies aux [articles 222-22 à 222-31](#) encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par [l'article 131-38](#), les peines prévues par [l'article 131-39](#). «L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité

In Italia, le molestie sessuali sul lavoro hanno avuto un riconoscimento in sede di conversione della normativa comunitaria con il D. Lgs 145 del 2005, che ha dato attuazione alla direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro<sup>15</sup>. In realtà si è fatta scarsa applicazione di queste norme e la tutela penale è lasciata alle norme generali in tema di violenza sessuale.

In Italia manca ancora una normativa sul *mobbing*, lasciato ad alcune enunciazioni nella contrattazione collettiva; manca soprattutto una disciplina penale sul *mobbing* che, allo stato, non è considerato di per sé reato, impedendo a chi lo subisce di ottenere una pronta tutela, ma semmai un risarcimento in sede civile o del lavoro, qualora riesca a provarne l'esistenza.

Le molestie psicologiche sul lavoro sono punite con norme penali vicarie e per singoli aspetti, quali le molestie dell'art. 660 c.p., la violenza privata, ingiurie e minacce e, in qualche caso, i maltrattamenti in famiglia e verso i sottoposti puniti dall'art. 572 cp.

Il *mobbing* non può essere compreso considerandone solo singoli episodi. Bisogna parlare di processo di *mobbing* perché ciò che lo caratterizza non è l'atto in sé, ma la durata e la ripetitività dei comportamenti.

*De iure condendo*, una norma penale sul *mobbing* dovrebbe mirare ad una valutazione del processo di *mobbing* e di quei comportamenti che, considerati isolatamente sarebbero irrilevanti, ma

---

dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

<sup>15</sup> D. Lgs 30 maggio 2005 n. 145, pubblicato in G.U. n. 173 del 27 luglio 2005.

che, inseriti in un contesto unitario, danno la reale misura del programma persecutorio. Gli elementi da considerare nell'elaborazione di una fattispecie penale di mobbing sono la ripetitività e durata del comportamento e l'intenzione di molestare. La norma penale dovrebbe quindi reprimere le condotte persecutorie più rilevanti, riservando a strumenti extrapenalistici la prevenzione e repressione di condotte sporadiche e meno gravi di molestie.

Una traccia per l'elaborazione di una novella normativa può essere offerta dalla nuova formulazione del reato di stalking, introdotto nel 2009 e per il quale erano già stati avanzati gli stessi dubbi di costruzione normativa della fattispecie penale in termini di tassatività e determinatezza. Tali dubbi oggi risultano fugati a seguito dell'efficace applicazione punitiva della norma e della possibilità offerta dalle misure cautelari ed interdittive di intervenire in una fase prodromica e di interrompere l'iter lesivo prima che sia portato ad ulteriori conseguenze.

Di recente, anche la normativa francese in tema di *harcèlement sexuel* è stata sottoposta al vaglio di costituzionalità del Consiglio Costituzionale. Con una decisione a sorpresa, il Consiglio ha dichiarato incostituzionale e ha abrogato il delitto di *harcèlement sexuel*, per difetto di tassatività della fattispecie<sup>16</sup>.

La formulazione del delitto di molestie sessuali, consistente nel "fatto di molestare altri con lo scopo di ottenere dei favori di natura sessuale"<sup>17</sup> è stata ritenuta troppo ampia e vaga. Tale nozione si scontra con le esigenze di tassatività e determinatezza del diritto penale: l'attuale

formulazione dell'art. 222-33 *code pénal*, secondo il *Conseil constitutionnel*, consente che il delitto di *harcèlement sexuel* sia punibile senza che gli elementi costitutivi del reato siano sufficientemente definiti, sostanziandosi in una lesione del principio di legalità dei delitti e delle pene e, pertanto, va dichiarato contrario alla Costituzione.

La decisione in esame ha aperto un vuoto normativo ed ha comportato delle immediate conseguenze procedurali.

I processi pendenti per tale delitto sono destinati ad estinguersi a seguito dell'abrogazione del reato e gli inquisiti non potranno essere più processati, nemmeno con la nuova formulazione del reato.

Un salvataggio per una parte dei processi in corso è dato dall'art. L. 1153-1 del Codice del lavoro che punisce le molestie sessuali sul lavoro e dall'art. L. 1155-2 che ne stabilisce la sanzione penale, norme non interessate dall'intervento costituzionale<sup>18</sup> ma che sono applicabili soltanto ai contratti di lavoro privato.

Per le vittime che subiranno gli effetti abrogativi del reato non resta che la strada dell'azione civile

---

<sup>18</sup> Article L1153-1 Code du Travail : Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Article L1153-2 : Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.

Article L1153-3 : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L.1155-2 : Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont

---

<sup>16</sup> Décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012.

<sup>17</sup> Cod. Pén. Art. 222-33: « Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

risarcitoria per molestie sessuali, ma tale azione, per il gravoso onere probatorio incombente sulla vittima, risulta spesso infruttuosa, come vedremo in seguito anche per l'ordinamento italiano.

Nel mese di agosto 2012 è stata emanata in Francia la nuova normativa sull'*harcèlement sexuel*, che verrà illustrata nella parte conclusiva di questo testo<sup>19</sup>.

#### **4. La ricerca comparata.**

La ricerca che andremo ad illustrare è basata su un campione di 502 sentenze della Corte di Cassazione civile e penale italiana in materia di molestie relative al quinquennio 2005-2009 e di 602 sentenze della Suprema Corte francese relative agli anni 2005-2009 con l'elaborazione di schede di rilevazione parallele. Il campione iniziale, più numeroso (533 sentenze italiane e 695 francesi), è stato epurato di quelle sentenze che non contenevano dati fattuali, ma esclusivamente procedurali.

L'indagine è stata incentrata sulla giurisprudenza di legittimità, il terzo grado di giurisdizione, al quale giungono solo una parte dei giudizi, filtrati dalla denuncia e dal percorso giudiziario di merito. Non si esclude, quindi, che la dimensione reale del fenomeno possa essere diversa, ma l'esame della giurisprudenza di legittimità ha consentito l'accesso a dati di livello nazionale sulla situazione delle molestie e ha permesso di poterne ricavare degli utili elementi di riflessione generale.

La ricerca empirica esposta rivela i differenti campi e le differenti forme di molestie e di

violenze psicologiche, che nel nostro ordinamento hanno ricevuto finora una scarsa attenzione.

#### 4.1. I reati di molestie.

##### 4.1.1. L'autore.

Dall'analisi della giurisprudenza italiana penale è emerso che l'autore dei reati di molestie è di sesso maschile nell'80% dei casi, mentre i reati di molestie commessi da donne si attestano su una percentuale molto più bassa, del 20% dei casi.

La bassa percentuale di autori di reato di sesso femminile è in linea con la bassa percentuale di criminalità rilevata delle donne. La nazionalità degli autori è prevalentemente italiana. Quanto allo stato civile, prevale una maggioranza di persone sposate o in coppia stabile. L'autore di reato risiede al Nord Italia nel 43,3% dei casi, al Sud Italia e nelle Isole nel 34,7%, al Centro Italia nella percentuale del 21,4% dei casi.

I reati di molestie sono commessi prevalentemente da persone che hanno un'occupazione (94%) e dal 6% di persone che non hanno una condizione professionale.

Quanto al tipo di impiego svolto dall'autore, le percentuali maggiori si riferiscono a persone che rivestono posizioni apicali, circostanza che agevola la commissione di atti di molestie, in particolare nell'ambito lavorativo.

Gli autori di reato francesi sono per l'87,4% di sesso maschile e per il 12,6% di sesso femminile e sono tutti maggiorenni. Nell'80% sono sposati o in coppia, nel 13% sono celibi o nubili, nel 6,5% sono separati o divorziati. Quasi tutti i rei hanno un'occupazione (98,2%), in qualche caso sono disoccupati o in condizione non professionale.

---

punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €.

<sup>19</sup> LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

La funzione che rivestono in prevalenza è quella dirigenziale (72,3%), seguita da una professione intellettuale (8,5%), per il 6,4% sono quadri, per il 5,3% sono impiegati, il 4,3% appartengono alle forze di polizia, in basse percentuali svolgono professioni tecniche ( 2,1%) o attività di commercio (1,1%).

In pochi casi l'autore è disoccupato.

#### 4.1.2. La vittima.

La vittima italiana è nel 78,5 % donna e nel 21,5 % un uomo; si notano percentuali invertite rispetto all'autore di reato. Le vittime sono nell'80% maggiorenni e di cittadinanza italiana.

Le vittime minorenni sono il 10% e le vittime straniere sono solo il 3%. Quest'ultimo dato può essere posto in relazione con la difficoltà delle vittime straniere di sporgere querela per fatti di molestie e violenze e di affrontare i costi economici e sociali del percorso giudiziario fino alla sentenza di Cassazione. Questa difficoltà è particolarmente accentuata per gli immigrati in condizioni di irregolarità o di precariato lavorativo.

Le percentuali cumulate di persone sole superano il 60% dei casi (celibi/nubili, separati/divorziati, vedovi). Questo dato conferma gli alti indici di vittimizzazione delle persone sole, in particolare delle donne nubili, separate o divorziate. Le ragioni della maggiore vittimizzazione, rispetto alle persone in coppia, possono essere ricercate nella maggiore esposizione ai rischi in relazione alle differenti abitudini di vita, nella maggiore vulnerabilità delle persone sole, nelle condizioni di maggiore attività lavorativa, ma anche di bisogno economico che spingono a tollerare più a lungo situazioni di molestie .

Le vittime risiedono maggiormente nel Nord Italia (43,2%), per il 33,9% al Sud e nelle Isole, per il 22,6% al Centro. Trascurabili sono i casi di vittime con residenza estera.

Il dato della prevalenza di vittime al Nord può essere variamente interpretato poiché può ipotizzarsi anche che al Nord vi sia una maggiore propensione alla denuncia del fatto di reato per la maggiore emancipazione e partecipazione sociale della popolazione femminile.

Le vittime hanno un'occupazione nel 67% dei casi, il 33% del campione, invece, non ha una condizione professionale.

La relazione che lega l'autore alla vittima è decisamente di conoscenza (63,2%), di parentela (15,4%) o affettivo sentimentale (12,3%).

Le relazioni maggiormente conflittuali si rilevano in primo luogo tra ex mariti-ex mogli (25%) e in secondo luogo tra mariti e mogli (23,2%) e tra genitori e figli (19,6%); tra ex partner si riscontra la percentuale del 15,3% e tra datore di lavoro e dipendente del 15,6%.

I reati commessi da sconosciuti sono minoritari; soltanto nel 9% dei casi tra l'autore e la vittima non intercorre alcun rapporto pregresso, il che conferma l'assunto criminologico per il quale la maggior parte dei reati è commessa da conoscenti ed in percentuale molto minore da sconosciuti.

Nel campione francese la vittima è di sesso maschile nel 29,4% e femminile nel 70,6%, maggiorenne, ( i minorenni sono il 6,6%). Le persone offese hanno per il 92% un'occupazione, mentre l'8% è in condizione non professionale.

Anche il campione francese conferma che la maggior parte dei reati sono commessi da conoscenti ed in minima parte da sconosciuti.

La relazione di conoscenza tra autore e vittima maggiormente rappresentata è il rapporto di lavoro: la relazione di subordinazione è presente nel 70,8% dei casi, tra l'autore sovraordinato e la vittima subordinata, nel 3,8% dei casi tra la vittima sovraordinata e l'autore subordinato, il rapporto di colleganza è presente nel 6,6% del campione. La preponderanza del dato della relazione di subordinazione si spiega con l'esistenza nell'ordinamento francese di appositi reati di molestie psicologiche e di molestie sessuali realizzati nei confronti dei dipendenti.

La relazione di parentela più rappresentata è quella di coniugio (55,6%) e di genitori-figli (22,2%), mentre la percentuale di ex coniugi è solo dell'11,1%.

Tale ultimo dato è interessante e può essere spiegato dalla normativa francese sul divorzio: l'assenza di una fase di separazione, la posizione paritaria delle parti in sede giudiziaria, la maggiore facilità di accesso e speditezza delle procedure di divorzio riducono tempi e possibilità di ritorsioni e conflitti tra i coniugi.

Il reato più frequentemente riscontrato nel campione italiano è quello di violenza sessuale. Le molestie sessuali indagate dalla presente ricerca sono soprattutto quelle di minore gravità, previste dall'art. 609 bis ult. co. c.p., che si realizzano con modalità diverse dallo stupro.

#### 4.1.3. Il reato.

Il reato più frequentemente riscontrato nel campione italiano è quello di violenza sessuale. Le molestie sessuali indagate dalla presente ricerca sono soprattutto quelle di minore gravità, previste dall'art. 609 bis ult. co. c.p., che si realizzano con modalità diverse dallo stupro.

Rientrano nelle ipotesi di "minore gravità" baci forzati, palpeggiamenti del seno, pacche sul sedere, tocamenti di zone erogene, contatti del corpo diretti a soddisfare il desiderio sessuale dell'aggressore.

Tali atti, che nella normativa antecedente il 1996 erano considerati atti di libidine, sono ugualmente qualificabili come violenza sessuale, ma la pena prevista per il reato è diminuita in misura non eccedente i due terzi. La "minore gravità" non incide sulla qualificazione del fatto di reato, che resta di violenza sessuale, ma sull'entità della pena.

I reati di violenza sessuale coprono la percentuale del 25% dei reati riscontrati.

Diffusi sono anche i reati di molestie previsti dall'art. 660 c.p. ( 21,1%), ed in particolare di molestie telefoniche (20,9%).

Seguono i reati di ingiuria e diffamazione ( 6,6%), di violenza privata (5,3%), di minaccia (4,9%), di lesioni personali dolose (4,6%), di maltrattamenti in famiglia (3,9%), di omicidio o tentato omicidio a seguito di molestie (1,9%), di danneggiamento (1,9%), di violazione degli obblighi di assistenza (1,0%). In misura minore sono stati riscontrati i reati di violazione di domicilio, lesioni personali colpose, sequestro di persona, estorsione e calunnia (vedasi figura n. 1).

Le donne commettono prevalentemente reati di molestie telefoniche, seguiti da molestie ed ingiurie o diffamazioni. In misura minore, minacce, lesioni personali, danneggiamenti e maltrattamenti in famiglia, calunnia. Anche tra le donne vi è qualche caso di violenza sessuale e di omicidio.

Sia uomini che donne sono vittime di omicidi e tentati omicidi nella stessa misura.

La localizzazione del reato è al Nord Italia per il 43,2%, al Sud e nelle Isole per il 33,5%, al Centro per il 23,3%.

Le regioni con più alti tassi di criminalità del tipo esaminato sono la Lombardia (14,9%) e il Friuli Venezia Giulia (8,2%) al Nord e la Sicilia (12,6%) e la Puglia (8,9%) al Sud.

Passando ad esaminare il luogo e le modalità del fatto di reato, il luogo in cui vi è il più alto rischio di subire violenze o molestie è il domicilio della vittima (38,3%), seguito dal luogo di lavoro (19,8%) e dalla strada o luoghi aperti (14,9%). La residenza comune di autore e vittima è il teatro di violenze nell'11,3% e nel 9,4% dei casi le violenze e molestie avvengono in spazi chiusi, in locali o strutture pubbliche. In misura minore la vittima è stata aggredita in un autoveicolo (2,8%), in casa dell'autore (2,2%), o altro (1,4%) (vedasi tabella n. 1).

Paradossalmente, i luoghi più pericolosi per la vittima sono proprio quelli in cui dovrebbe sentirsi più protetta, nella propria casa e nel luogo di lavoro.

I mezzi più utilizzati sono le molestie, le molestie telefoniche (46,2%) e le molestie sessuali (28,9%).

Il 7,2% delle vittime subisce percosse o maltrattamenti, il 6,2% minacce, il 5,2% ingiurie. La fattispecie di molestie persecutorie sul lavoro è individuabile per il 2,7% delle vittime.

La bassa percentuale di molestie sul lavoro si spiega con l'assenza di una normativa sul *mobbing*, che impedisce di punire penalmente le molestie psicologiche sul lavoro. I fatti inquadrabili astrattamente nel *mobbing* o nelle molestie sessuali possono essere puniti solo con il richiamo ad altre norme incriminatrici ( molestie,

percosse o maltrattamenti, minacce, ingiurie, violenza sessuale) e solo qualora ne ricorrano i rispettivi elementi costitutivi .

Per gli eventi più letali, le armi utilizzate sono principalmente da punta o taglio, seguite da strangolamento o soffocamento, corpi contundenti ed armi da fuoco.

Passando all'analisi dei mezzi utilizzati in base al genere dell'autore, si osserva che gli uomini si rendono responsabili principalmente di molestie e di molestie sessuali, le donne di molestie e molestie telefoniche.

Gli uomini utilizzano altresì percosse e maltrattamenti, minacce, ingiurie, *mobbing* sul lavoro; le donne ingiurie, minacce e percosse, in qualche caso, molestie sessuali e *mobbing*.

I mezzi più violenti e letali sono stati utilizzati dagli uomini.

Nel campione francese il reato più frequente è *l'harcèlement moral*, le molestie psicologiche sul lavoro, con il 34,9% dei casi, seguito dalle aggressioni sessuali (15,1%) e dall'*harcèlement sexuel*, le molestie sessuali (12,7%)<sup>20</sup>. Le lesioni personali ricorrono in una percentuale del 8,7%, come anche il reato di intralcio all'esercizio delle funzioni di delegato (8,7%). Percentuali progressivamente minori si riscontrano per la calunnia (4,8%), le molestie telefoniche (3,2%), le ingiurie (3,2%) ed altri reati come danneggiamenti, minacce, maltrattamenti, subornazione di testimone, sottrazione di minori (vedasi figura n. 2).

<sup>20</sup> Nel reato di *harcèlement sexuel* il comportamento molesto è finalizzato ad ottenere favori di natura sessuale ; quando invece vengono posti in essere atti sessuali con violenza, costrizione, minaccia o sorpresa ricorrono i diversi reati di aggressione sessuale e di stupro.

Gli omicidi a seguito di condotte di molestia hanno una ricorrenza del 2,4% dei casi.

Dal punto di vista professionale, le vittime impiegate sono state oggetto in maniera importante di molestie psicologiche e sessuali e di intralcio alle funzioni sindacali; le vittime dirigenti sono state bersaglio di ingiurie e calunnie, i professionisti e i quadri di molestie psicologiche, gli operai di molestie psicologiche e di intralcio alle funzioni sindacali.

Tra le vittime non occupate, casalinghe e studentesse hanno subito aggressioni sessuali.

Quanto all'ubicazione geografica, le regioni più interessate dai procedimenti penali analizzati sono in primo luogo la regione parigina, l'Ile de France (20,8%), che è anche il dipartimento industriale più importante; a seguire la Provenza-Alpi-Costa Azzurra (11,2%) e la regione Rodano-Alpi (8%).

Il luogo in cui si è realizzato il reato è per il 71,7% l'ambiente di lavoro; la residenza comune di autore e vittima è teatro delle violenze nell'8,3%, locali o strutture pubbliche nel 6,7%, l'abitazione della vittima nel 5,8%, la strada o luoghi aperti nel 2,5%, l'abitazione dell'autore nell'1,7%. I casi residuali sono stati realizzati in macchina o in altri luoghi.

Il luogo di lavoro è assolutamente prevalente, seguito dalla residenza comune di autore e vittima. Trova conferma anche nel campione francese la constatazione che i luoghi più familiari e ritenuti sicuri dalla vittima sono anche quelli in cui si realizzano con maggiore frequenza molestie e violenze.

Il mezzo utilizzato per la realizzazione del reato è l'adozione di atti vessatori (26,4%), di molestie sessuali (22,4%), di aggressioni e maltrattamenti

(17,6%), l'abuso di autorità nel 12,8%, minacce e ritorsioni nel 10,4%, ingiurie nel 6,4% .

#### 4.1.4. I dati delle molestie sul lavoro.

Nelle sentenze civili, in prevalenza del lavoro, l'azione è stata proposta contro il datore di lavoro, sia esso persona fisica che società.

Il 76,7% delle procedure è stato attivato nei confronti di enti giuridici ed il 23,3% nei confronti di persone fisiche. Gli enti giuridici datori di lavoro per il 57,4% sono società private o associazioni e per il 42,6% enti pubblici.

Gli episodi di molestia sono stati realizzati sia nel settore di lavoro privato, che nel settore di lavoro pubblico.

Gli autori persone fisiche sono soprattutto uomini, nel 73% circa, ed in minore percentuale donne, nel 27 % circa, e sono tutti maggiorenni, trattandosi di un campione riferito quasi interamente alle molestie sul lavoro.

Gli autori persone fisiche risiedono maggiormente al Nord (37,5%), risiedono al Centro o al Sud Italia in una stessa percentuale (31,3%) e svolgono tutti un'attività professionale.

Le professioni ricoperte sono per la metà del campione quelle dirigenziali- imprenditoriali (50%); seguono le categorie degli impiegati, degli artigiani ed operai (21,4%) ed infine le professioni tecniche (7,1%).

La vittima di molestie sul lavoro, nel campione esaminato, è soprattutto di sesso maschile (66,7%) ed è di sesso femminile nel 33,3% dei casi (vedasi figura n.3).

Le vittime sono tutte maggiorenni, trattandosi di lavoratori e lavoratrici, e quasi esclusivamente italiane.

Le vittime risiedono soprattutto al Nord Italia (43,3%), il 30% risiede al Sud Italia e nelle isole, il 26,7% al Centro Italia.

La categoria maggiormente rappresentata è quella impiegatizia (31,8%), seguita dalle professioni tecniche (17%), dalle professioni intellettuali (14,8%) e dalla categoria operaia (11,4%).

La classe dirigenziale risulta anch'essa una categoria vittimizzata, con la percentuale del 12,5% dei casi. I quadri sono vittime nel 6,8% e le forze dell'ordine nel 3,4%, da ultimo i commercianti con il 2,3%.

Il provvedimento impugnato in sede giudiziaria è per il 40% un atto di demansionamento o di dequalificazione professionale del dipendente. Nel 25,6% dei casi è il licenziamento del lavoratore, nel 20% si tratta dell'adozione di misure vessatorie o discriminatorie nei suoi confronti. Per il 5,6% è stato impugnato il procedimento disciplinare promosso contro il dipendente. Sempre nel 5,6% dei casi il dipendente è stato costretto a rassegnare le dimissioni, poi impugnature in sede giudiziaria. In pochi altri casi il lavoratore ha chiesto il riconoscimento dell'incidente sul lavoro o il riconoscimento della malattia professionale conseguente alle molestie subite.

In relazione alla variabile di genere, gli uomini hanno adottato in prevalenza licenziamenti o misure vessatorie o discriminatorie dei sottoposti invisibili; le autrici donne hanno adottato licenziamenti o hanno spinto alle dimissioni il lavoratore.

Le vittime di sesso maschile hanno subito più di frequente demansionamenti o dequalificazioni professionali e, in secondo ordine, licenziamenti e misure discriminatorie. Le vittime di sesso femminile hanno subito in primo luogo

licenziamenti e, a seguire, demansionamenti e misure vessatorie (vedasi figura n. 4).

In base alla qualifica professionale della vittima, hanno subito licenziamenti soprattutto gli impiegati e gli operai; i demansionamenti hanno riguardato in prevalenza dirigenti ed impiegati ed in secondo ordine i professionisti; le misure vessatorie e discriminatorie si riferiscono principalmente agli impiegati.

Le molestie in oggetto sono state realizzate innanzitutto al Nord Italia (44,4%), al Centro nel 28,9% e al Sud ed Isole nel 26,7%. Le regioni più interessate dal fenomeno sono la Lombardia (16,7%) e il Piemonte (10%) al Nord, il Lazio al Centro (15,6%), la Puglia (8,9%) al Sud.

Le molestie sono state realizzate innanzi tutto con le modalità persecutorie del mobbing (35,6%) e con il demansionamento del dipendente (28,9%). Nel 10% sono state inflitte sanzioni disciplinari e nell'8,9% sono state adoperate misure discriminatorie o molestie sessuali.

In percentuali minori le condizioni di lavoro sono state degradate, è stato imposto l'isolamento del dipendente attraverso il trasferimento del suo ufficio, l'interdizione o la riduzione del suo carico di lavoro; in qualche caso vi è stata discriminazione sindacale nei confronti dei delegati sindacali.

In particolare, gli autori di molestie di sesso maschile hanno realizzato molestie sessuali e *mobbing*. Le donne autrici di molestie hanno realizzato comportamenti mobbizzanti e demansionamenti (vedasi figura n. 5).

La motivazione sottesa alle molestie per l'81,1% è il mobbing, la volontà di infliggere vessazioni al dipendente sgradito, per l'8,9% la ragione dell'intento persecutorio è la molestia sessuale,

nel 6,7% le molestie si realizzano in occasione o a causa di una riorganizzazione aziendale che rende il dipendente indesiderato o non più necessario. In pochi casi le molestie originano da una situazione di conflittualità personali nell'ambiente di lavoro.

Le conseguenze subite dalle vittime, nei casi in cui il dato era disponibile, sono state piuttosto gravose: oltre il 90% ha riportato una invalidità temporanea, di natura fisica o psichica, che ne ha causato la sospensione del lavoro per malattia per periodi anche lunghi. I casi restanti sono risultati inabili al lavoro ricoperto, per cui è stato necessario ricollocare il lavoratore, o sono definitivamente usciti dal mercato del lavoro per invalidità permanente.

Le domande accolte in sede giudiziaria hanno riguardato prevalentemente la richiesta di risarcimento danni (43,8%), per il resto i giudici hanno condannato il datore alla reintegrazione del lavoratore al lavoro o alla corresponsione di indennità (28,1%), quali indennità di mancato preavviso, ore di lavoro non pagate, ore di lavoro straordinario.

In generale, quando la vittima ha proposto l'azione giudiziaria, adducendo di essere soggetta ad un comportamento di mobbing, ha perso la causa di lavoro per la difficoltà di provare la persecuzione ai suoi danni e per l'assenza di un quadro normativo di riferimento; quando invece ha lamentato un demansionamento o una dequalificazione professionale, comportamenti concretamente valutabili dai giudici, ha ottenuto maggiori percentuali di esiti favorevoli.

Anche nel campione francese, il ricorso è stato proposto sia nei confronti di persone fisiche che di persone giuridiche. Le impugnazioni nei

confronti degli enti datori di lavoro sono la maggior parte (75,6%), rispetto a quelle proposte nei confronti di datori di lavoro persone fisiche (24,4%).

Gli autori di sesso maschile sono preponderanti, 75,9% rispetto al 24,1% di sesso femminile e sono tutti maggiorenni.

Quasi tutto il campione si riferisce a persone con un'occupazione (98,1%) e solo il 2% è disoccupato.

La professione prevalente è quella dirigenziale (61%), seguita dalle professioni intellettuali (13%) e dalle professioni tecniche (6%). Per tutte le altre professioni, quadri, impiegati, commercianti, operai, agricoltori ed artigiani, si riscontra la stessa percentuale del 5%.

La vittima è donna nella percentuale prevalente del 55,3%, ma è presente anche un'alta percentuale del 44,7% di vittime uomini (vedasi figura n. 6).

Le persone lese sono maggiorenni (98,9%), a parte una piccola percentuale di minorenni (1,1%).

L'attività professionale svolta dalla vittima è soprattutto quella impiegatizia (42,9%), il 15,8% espleta funzioni tecniche, l'11,8% è operaio o artigiano, il 9,8% ha mansioni di quadro, il 6,2% è commerciante.

Le categorie professionali più elevate dei dirigenti e dei professionisti sono anch'esse oggetto di molestie con la percentuale del 6,7%.

Anche nel campione francese la categoria più interessata dal fenomeno delle molestie è sicuramente quella impiegatizia, con la percentuale cumulata del 52,7% tra impiegati e quadri. I pochi casi di vittime non occupate si riferiscono a studenti, disoccupati e pensionati.

Nelle relazioni di parentela il rapporto di coniugio è quello più rappresentato (61,5%), seguito dalla relazione tra ex marito-ex moglie (30,8%). In qualche caso le molestie sono state realizzate tra genitori e figli.

Le relazioni di conoscenza, invece, si specificano in primo luogo nei rapporti di lavoro intercorrenti tra l'autore sovraordinato e la vittima subordinata (77,4%) e a seguire tra l'autore subordinato e la vittima sovraordinata (19,1%), tra colleghi di lavoro (2,4%), tra professori e allievi o altro.

L'ambiente di lavoro è il luogo in cui si realizzano la maggior parte delle condotte di molestia.

Il tipo di atto impugnato per il 60,9% è il licenziamento. Il 12,9% ha impugnato le dimissioni forzate, l'11,3% ha denunciato l'adozione di misure vessatorie o discriminatorie nei suoi confronti, il 5,8% ha chiesto in via esclusiva un risarcimento del danno o ha impugnato una precedente condanna risarcitoria; il 4% ha chiesto la risoluzione giudiziaria del rapporto di lavoro, il 3,3% si è opposto all'adozione di un procedimento disciplinare, l'1,8% ha denunciato un incidente o una malattia di lavoro a causa delle molestie subite.

La parte più consistente di impugnazioni (73,8%) riguarda provvedimenti che hanno posto fine al rapporto di lavoro, come il licenziamento o le dimissioni del lavoratore, e che sono state l'esito finale di un processo di molestie.

Gli altri atti impugnati si riferiscono invece ad azioni prodromiche in costanza del rapporto di lavoro come l'adozione di sanzioni disciplinari o l'impiego di misure vessatorie o discriminatorie (vedasi figura n. 7).

Confrontando il tipo di atto con la variabile di genere dell'autore si nota che i licenziamenti sono

comminati in prevalenza dagli uomini ed in meno della metà dei casi dalle donne. Hanno spinto a rassegnare le dimissioni più gli uomini che le donne come anche l'inflizione di misure vessatorie e discriminatorie (nel rapporto di 1:3). I provvedimenti disciplinari, in questo campione, sono stati subiti solo da uomini.

Dal lato della vittima, sono stati licenziati nella stessa esatta misura sia uomini che donne, come anche le misure vessatorie e discriminatorie sono state inflitte in identica percentuale sia agli uomini che alle donne. Anche per i procedimenti disciplinari non ci sono differenze sostanziali tra uomini e donne.

Le donne sono più propense degli uomini a rassegnare le dimissioni, nella misura di 1:2. La risoluzione giudiziale del contratto è stata chiesta dalle donne in misura doppia degli uomini. La condanna risarcitoria è stata domandata in prevalenza dalle donne (1:4).

Gli incidenti di lavoro e le malattie professionali hanno riguardato più le donne che gli uomini.

In base alla qualifica professionale dell'autore, i dirigenti e gli imprenditori hanno comminato la maggior parte dei licenziamenti ed hanno provocato la totalità delle dimissioni. Le misure vessatorie sono adoperate in prevalenza dai dirigenti.

Le professioni intellettuali hanno prevalentemente licenziato, come anche le professioni tecniche, i quadri, i commercianti.

Le vittime impiegate sono quelle che hanno subito in maniera preminente i licenziamenti e le misure vessatorie. Gli impiegati hanno rassegnato la maggior parte delle dimissioni e sono stati sottoposti a procedimenti disciplinari.

Di seguito gli operai, le professioni tecniche e i quadri hanno subito soprattutto licenziamenti.

Le professioni tecniche hanno patito anche vessazioni e discriminazioni e hanno rassegnato spesso le dimissioni.

Una certa quota di licenziamenti hanno toccato anche la qualifica dirigenziale.

Le modalità con cui le molestie sono state realizzate sono per il 58,8% il mobbing o *harcèlement moral*, le molestie psicologiche sul lavoro caratterizzate da lunga durata ed intento persecutorio; hanno modalità e finalità discriminatorie il 13 % di atti, anche singoli, di discriminazioni e vessazione, l'8% di discriminazioni a danno di rappresentanti sindacali e l'1,7% di discriminazioni a danno di lavoratori con handicap. Il 4,6% è rappresentato da molestie sessuali ed il 2,3% da violenze fisiche. Le ulteriori percentuali riguardano modalità dirette all'isolamento e alla mortificazione del lavoratore nell'ambiente di lavoro, come la riduzione o l'interdizione della sua attività lavorativa (2,7%), la degradazione delle condizioni ambientali o delle condizioni relative alla prestazione di lavoro (ad esempio orari e turni penalizzanti) e l'inflizione di sanzioni disciplinari (1,9%), rimproveri ingiustificati (1,7%), trasferimento della postazione di lavoro in locali angusti o malsani, isolamento dai colleghi, esclusione dalle decisioni e dalle comunicazioni relative all'attività lavorativa, molestie telefoniche, mancato pagamento delle spettanze retributive (vedasi figura n. 8).

La motivazione che ha spinto ai comportamenti molesti è per l'84% il mobbing e la conflittualità sul lavoro, per il 4,6% è la molestia sessuale, per il 3,2% è la tirannia manageriale indirizzata

indiscriminatamente verso i sottoposti. Per il 2,3% la motivazione delle molestie risiede nelle politiche aziendali conseguenti ad una riorganizzazione dell'impresa e nella volontà di espellere i lavoratori divenuti indesiderabili.

Le ripercussioni dei comportamenti molesti sulla vittima sono state piuttosto rilevanti: la metà delle vittime (48,4%) ha riportato una invalidità temporanea con interruzione del rapporto di lavoro, in particolare per sindromi ansioso-depressive. Un terzo ha avuto conseguenze di lunga durata con ripercussioni sull'idoneità al lavoro: il 24,2% è stato adibito ad altre mansioni per inabilità al posto precedentemente ricoperto ed il 25,8% è stato dichiarato totalmente inabile al lavoro, con fuoriuscita dal mercato lavorativo. Nella restante percentuale l'esito delle molestie è stato fatale, con una quota del 2% di suicidi ed omicidi.

I provvedimenti giudiziari richiesti dalla vittima per il 63% sono la risoluzione giudiziale del contratto di lavoro o la riqualificazione in licenziamento senza causa della cessazione del rapporto, a seguito del licenziamento da parte del datore o delle dimissioni forzate date dal lavoratore. Il 21,5% chiede il riconoscimento del *mobbing* e l'1,4% il riconoscimento delle molestie sessuali subite. Il 7,4% propone un'azione risarcitoria contro l'autore delle molestie ed il 3,1% chiede il risarcimento del danno al datore di lavoro per non aver posto in essere le necessarie misure preventive. Il 2,9% chiede il riconoscimento dell'incidente di lavoro o della malattia professionale causata dalle molestie.

Una percentuale residuale chiede invece di essere reintegrata al lavoro *sous astreinte*, con condanna

del datore alla corresponsione di una somma di danaro per ogni giorno di ritardo.

Nei procedimenti ad iniziativa dell'autore, l'86% ha chiesto l'annullamento del licenziamento per colpa grave e il 14% l'annullamento di una sentenza di condanna risarcitoria emessa nei loro confronti.

Il primo grado di giudizio si è svolto per il 96,5% innanzi ai giudici del lavoro, il *Conseil de prud'hommes*, per il 2,3% innanzi ai giudici civili del *Tribunal d'instance* e per una piccola percentuale innanzi al *Tribunal de grande instance* o presso la giurisdizione di prossimità.

Il 57,3% dei giudizi di primo grado è stato accolto, l'11,4% è stato accolto parzialmente e il 31,4% è stato rigettato.

Le sentenze di accoglimento hanno condannato in prevalenza al pagamento di indennità (41,6%), nel 29,2% è stata dichiarata la risoluzione giudiziale del contratto; nel 21,3% è stato riconosciuto il risarcimento dei danni, nel 7,9% il pagamento di salari.

In appello, il 43,8% delle impugnazioni è stato rigettato, il 36,5% è stato accolto e il 19,7% è stato accolto parzialmente.

Le sentenze di accoglimento hanno dichiarato per il 39% la risoluzione giudiziale del contratto di lavoro, per il 33,5% hanno condannato al pagamento di indennità, per il 23% al risarcimento del danno e per il 4,5% al pagamento di retribuzioni.

Nel giudizio di Cassazione, i ricorsi proposti dall'autore o dalla vittima sono stati in prevalenza rigettati o accolti parzialmente.

Anche nella giurisprudenza francese, che ha una collaudata normativa in tema di molestie, i dati esposti dimostrano come i giudici siano comunque

prudenti nel riconoscere l'esistenza dell'*harcèlement* e solo laddove ne siano stati provati i presupposti. La maggior parte delle sentenze di accoglimento condannano alla corresponsione di indennità compensative ed emolumenti retributivi più che al risarcimento del danno da molestie.

## 5. Conclusioni.

Dai dati esposti possono ricavarsi alcune considerazioni di carattere generale: le vittime elettive di molestie sono in prevalenza donne, sole, con carichi familiari o lavoratori subordinati a regime precario. Nelle molestie sul lavoro, in Italia, si osserva una preponderanza di uomini.

In realtà il dato della presenza di donne quali vittime di molestie sul lavoro è sottostimato. Il minore tasso di occupazione femminile, ma anche la scarsa tutela ottenibile e la già precaria condizione lavorativa, che colpisce in particolare le donne, fa sì che il fenomeno delle molestie sul lavoro sia per lo più sommerso.

Le molestie sul lavoro interessano, almeno nella stessa percentuale, sia uomini che donne, ma l'assenza di uno statuto protettivo sul lavoro ne impedisce l'emersione. Tale considerazione è sostenibile anche dal confronto con i dati francesi, dove vi è una quasi parità tra uomini e donne. L'esito incerto del giudizio e il relativo costo economico, una condizione di lavoro precario, che favorisce molestie e ricatti sul lavoro, portano a rinunciare alla richiesta di tutela giudiziaria, soprattutto da parte delle donne, e a tollerare a lungo situazioni di molestie.

Nel quadro normativo italiano attuale, di mancata attuazione della Delibera del Consiglio d'Europa del 2000 che impegnava gli Stati membri

all'adozione di una normativa sul mobbing, l'assenza di una norma incriminatrice penale rende il ricorso al processo penale poco efficace.

L'utilizzo di norme penali alternative quali i reati di molestie dell'art. 660 c.p., di violenza privata, di ingiurie, di lesioni, di maltrattamenti in famiglia o verso i sottoposti, che tutelano altri beni giuridici, coglie aspetti solo parziali del fenomeno e lascia impuniti comportamenti anche gravi, ma non rientranti nei presupposti delle fattispecie penali sussidiarie.

Per quanto riguarda le molestie sessuali, le norme in tema di violenza sessuale, anche nella forma della responsabilità attenuata di cui all'art. 609 bis ult.co. c.p., puniscono le azioni che si sostanziano in contatti fisici, mentre restano fuori dell'area di punibilità le pressioni ed i ricatti a sfondo sessuale commessi con abuso di autorità.

La punibilità dei comportamenti sessualmente molesti non fisici è lasciata alla norma dell'art. 660 c.p. che presuppone la commissione del fatto in luogo pubblico o aperto al pubblico o con il mezzo del telefono, circostanze difficilmente realizzabili sul luogo di lavoro.

Anche sul versante del processo civile le vittime incontrano enormi difficoltà nel fornire in giudizio la prova delle molestie subite.

La risarcibilità di episodi di mobbing è stata riconosciuta solo quando la vittima, oltre a dimostrare di aver subito vessazioni ed umiliazioni, ha dimostrato anche l'intento espressamente persecutorio del molestatore.

Spesso le domande risarcitorie sono state rigettate perché non è stata raggiunta la prova, oltre che dei comportamenti molesti, del dolo specifico del molestatore, della soggettiva finalità di perseguire il soggetto preso di mira. Far carico

alla vittima di fornire in giudizio la prova del soggettivo intento persecutorio del molestatore è un onere eccessivo e difficilmente assolvibile.

Presenta minori inconvenienti, invece, il ricorso alla responsabilità contrattuale dell'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

A norma dell'art. 2087 c.c., l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. La natura contrattuale di tale responsabilità comporta una diversa ripartizione dell'onere della prova: il lavoratore deve provare il fatto costitutivo di inadempimento ed il nesso causale tra il fatto ed il danno subito; il datore di lavoro deve provare di aver adottato ogni misura necessaria ad impedire l'evento dannoso. La valutazione del comportamento del datore è effettuata sotto il profilo oggettivo dell'inadempimento e non sotto il profilo dell'intento soggettivo.

La responsabilità contrattuale può essere sia commissiva che omissiva; la responsabilità del datore di lavoro sussiste sia nel caso in cui egli ometta di adottare le misure di tutela necessarie, sia quando ometta di controllare che tali misure siano osservate dai collaboratori e dai dipendenti. Tale forma di responsabilità non è applicabile al mobbing orizzontale, proveniente dai colleghi.

In caso di *mobbing* orizzontale, infatti, deve farsi ricorso alla responsabilità extracontrattuale dell'art. 2043 c.c. nei confronti dei colleghi e alla responsabilità solidale del datore di lavoro per i fatti illeciti dei dipendenti, prevista dall'art. 2049 c.c.

L'ordinamento francese, invece, appronta una normativa penale per le molestie sul lavoro, l'*harcèlement moral* e l'*harcèlement sexuel*.

L'*harcèlement moral*, sanzionato dall'art. 222-33-2 *Code pénal*<sup>21</sup> è caratterizzato dalle azioni che hanno per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro, suscettibile di ledere i diritti e la dignità della persona, di alterare la sua salute psichica, di comprometterne l'avvenire professionale.

La nozione prescelta dal codice penale francese non fornisce una definizione rigida delle molestie sul lavoro, ma pone in rilievo la lesione della dignità della persona e le condizioni di lavoro umilianti e degradanti. La giurisprudenza penale francese ritiene necessario, ai fini della configurabilità del reato di *harcèlement moral*, la presenza di atti vessatori ripetuti, aventi per oggetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibile di ledere i diritti e la libertà del lavoratore, di alterare la sua salute fisica o mentale o di comprometterne l'avvenire professionale.

Le condizioni di lavoro sono costituite dall'insieme degli elementi che il dipendente ha diritto di attendersi dall'impresa o dal suo servizio, in primo luogo il rispetto della persona, la considerazione del lavoro da lui svolto e dalle condizioni materiali di lavoro adatte alle sue funzioni e conformi alla sua attività; il delitto di *harcèlement moral* è integrato dalla messa in atto di un insieme di misure vessatorie, ingiuste ed inappropriate laddove questi comportamenti

ripetuti hanno per oggetto o per effetto la degradazione delle condizioni di lavoro della vittima<sup>22</sup>.

A volte le molestie morali e sessuali sono interconnesse; la minaccia e la ritorsione sono adottate al fine di ottenere favori sessuali o per vendicarsi nel caso in cui non vengano ottenuti.

Il delitto di *harcèlement sexuel* previsto e punito dall'art 222-33 *code pénal*<sup>23</sup> è integrato con l'uso di ordini, minacce o costrizioni da parte di una persona che abusi della sua autorità, con lo scopo di ottenere favori di natura sessuale. Tale norma è stata caducata con la decisione del Consiglio costituzionale francese del 4 maggio 2012, con la quale è stata dichiarata l'incostituzionalità dell'art. 222-33 *code pénal* per difetto di tassatività.

Il Consiglio costituzionale non ha posto in questione l'ontologia del reato e la necessità di apprestare una normativa per le molestie sessuali, ma ha ritenuto che la formulazione della norma sia troppo vaga e perciò contrastante con il principio di legalità dei delitti e delle pene e di tassatività e determinatezza della fattispecie, propri del diritto penale.

La decisione in esame ha suscitato nell'opinione pubblica molto scalpore e il timore che anche la residua normativa del codice del lavoro, se sottoposta al vaglio di costituzionalità, potesse subire la stessa sorte.

Sono state proposte riformulazioni della fattispecie penale, prendendo a modello l'articolo 2d) della direttiva del l'Unione Europea

---

compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende>>.

<sup>22</sup> Cour de cassation criminelle 20.05.2008 n. 07-86603.

<sup>23</sup> Cod. Pén. Art. 222-33 : « Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.>>

---

<sup>21</sup> Code Pénal Art. 222-33-2 : <<Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de

2006/54/CE sull'uguaglianza tra uomo e donna, che definisce la molestia sessuale come "la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant"<sup>24</sup>.

Il legislatore francese è corso ai ripari per colmare urgentemente il vuoto normativo lasciato dalla consulta, riscrivendo l'articolo 222-33 *code pénal* e rielaborando anche l'art. 1153-1 del Codice del lavoro.

Infatti, il 6 agosto 2012, con grande convergenza delle forze parlamentari, è stata approvata la nuova legge sull'*harcèlement sexuel*<sup>25</sup>. La nuova legge, in linea con le direttive europee 2002/73/CE, 2004/113/CE e 2006/54/CE, mira all'incriminazione di comportamenti imposti, ripetuti, che presentano una connotazione sessuale, che ledono la dignità della persona in ragione del loro carattere umiliante e degradante e creano per la vittima un ambiente intimidativo, ostile e offensivo.

Per il nuovo articolo 222-33 *code pénal* è molestia sessuale il fatto di imporre ad una persona, in maniera ripetuta, dei propositi o dei comportamenti a connotazione sessuale che portino offesa alla sua dignità in ragione del loro carattere degradante od umiliante o che creino nei suoi confronti una situazione intimidatoria, ostile ed offensiva.

<sup>24</sup> Mecary C., *Harcèlement sexuel : quelle loi pour demain ?* Fondation Copernic, 30.05.2012, in [www.lemonde.fr](http://www.lemonde.fr)

<sup>25</sup> LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel .

E' assimilata alla molestia sessuale l'uso, anche non ripetuto, di forme di pressione grave con lo scopo, reale o apparente, di ottenere un atto di natura sessuale.

Questi fatti sono più gravemente puniti rispetto al passato, con due anni di prigione e 30.000 euro di ammenda, che possono salire a 3 anni e 45.000 euro di ammenda con il ricorrere di circostanze aggravanti<sup>26</sup>.

E' stata anche introdotta dalla nuova legge la nozione di discriminazione per quelle distinzioni operate rispetto a persone che hanno subito o rifiutato di subire dei fatti di molestie o hanno testimoniato per tali fatti, compreso il caso in cui i propositi o i comportamenti non siano stati ripetuti (Art. 225-1-1 Code Pénal).

---

<sup>26</sup> Art. 222-33 : -I. — Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.  
« II. — Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.  
« III. — Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.  
« Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :  
« 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;  
« 2° Sur un mineur de quinze ans ;  
« 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;  
« 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;  
« 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. »

E' stata del pari modificata la disciplina sulle molestie sessuali contenuta nel codice del lavoro<sup>27</sup> e la legge sul pubblico impiego.

La nuova legge, quindi, ha specificato i comportamenti costitutivi di molestia sessuale, ma ha anche aggravato le sanzioni e punito i comportamenti discriminatori, anche di carattere non ripetuto.

In Italia le molestie sessuali sono previste da una normativa di derivazione comunitaria e vietate quali comportamenti discriminatori; la tutela apprestata si è rivelata poco incisiva ed è rimasta a livello di generico principio. Le molestie sessuali si caratterizzano per le pressioni esercitate e per l'abuso di autorità; proprio tali aspetti sfuggono alla possibilità di punizione.

Il legislatore francese, consapevole della difficoltà di provare le molestie, nel processo del lavoro ha introdotto la regola di inversione dell'onere probatorio dell'art. L. 122-52<sup>28</sup>: il lavoratore deve presentare in giudizio i fatti che fanno supporre l'esistenza delle molestie; il datore di lavoro, a sua volta, deve provare che tali comportamenti non

---

<sup>27</sup> Art. L. 1153-1.-Aucun salarié ne doit subir des faits :  
« 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;  
« 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. ».

<sup>28</sup> « Art. L. 122-52. - En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46 et L. 122-49, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

sono costitutivi di molestie e che le sue decisioni sono giustificate da elementi oggettivi scevri da motivazioni persecutorie. Inoltre è previsto uno statuto protettivo dei testimoni da possibili ritorsioni e licenziamenti.

La prova dell'intento persecutorio, nell'ordinamento francese, è richiesta solo per la responsabilità penale, non per quella civile.

In conclusione, va evidenziata la difficoltà in Italia di provare in giudizio di essere vittima di mobbing, poiché è necessario non solo indicare i fatti oggettivi costitutivi di vessazione, ma anche fornire la prova della ripetitività dei comportamenti e dell'esistenza di un disegno persecutorio ai propri danni.

I giudici civili riconoscono più facilmente l'esistenza di un demansionamento o di una dequalificazione professionale che di una situazione di mobbing: nei primi, infatti, il lavoratore adduce dei fatti specifici e facilmente verificabili.

La presenza di atti vessatori non basta a far scattare una fattispecie di mobbing quando tali atti sono isolati e non sono diretti all'espulsione di un lavoratore indesiderato, ma sono motivati da scelte di discrezionalità aziendale.

Il confine tra lecito ed illecito si presenta così piuttosto fumoso e rappresenta un forte ostacolo al riconoscimento in giudizio della vittimizzazione da mobbing.

Sotto il profilo penale, la mancanza di un reato di mobbing porta a disconoscere comportamenti complessivi che pur avrebbero rilevanza penale e a punire semmai singoli aspetti quali ingiurie, molestie, lesioni.

Sotto il profilo civile, la vittima di mobbing è onerata di una prova difficile da raggiungere

dovendo dimostrare non solo di aver subito atti vessatori, ma anche l'intenzionalità dei comportamenti molesti adottati nei suoi confronti proprio al fine di nuocere. Per tale motivo è più semplice dimostrare di essere vittima di un demansionamento ed ottenere tutela per questo, piuttosto che per mobbing.

L'assenza di una normativa penale in tema di molestie sul lavoro ha comportato la trasposizione di requisiti penalistici nel processo civile, requisiti che non appartengono alla responsabilità civile.

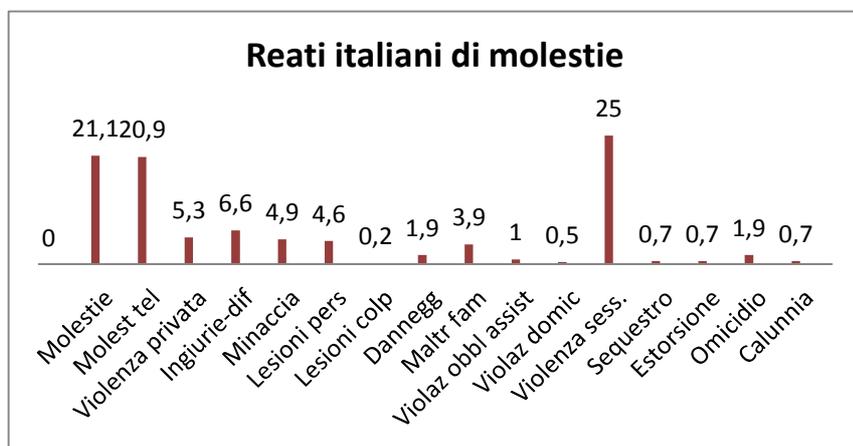
In realtà, la responsabilità civile nel nostro ordinamento, regolata dall'art. 2043 c.c., è tanto dolosa quanto colposa; in particolare non è richiesta la prova del dolo specifico, della soggettiva finalità vessatoria perseguita, oltre la coscienza e volontà del fatto dannoso.

La responsabilità civile per mobbing richiede una valutazione oggettiva del danno alla salute e della

degradazione delle condizioni di lavoro della vittima, che possono essere causate tanto intenzionalmente, per dolo o per espellere volutamente il lavoratore, quanto per colpa grave, per disorganizzazione aziendale, per tirannia manageriale, per intemperanze caratteriali del dirigente o altro.

Il discrimine con la normale conflittualità sul lavoro deve essere individuato nel rispetto della dignità della persona e nel rispetto delle condizioni materiali di lavoro previste per lo specifico campo di attività.

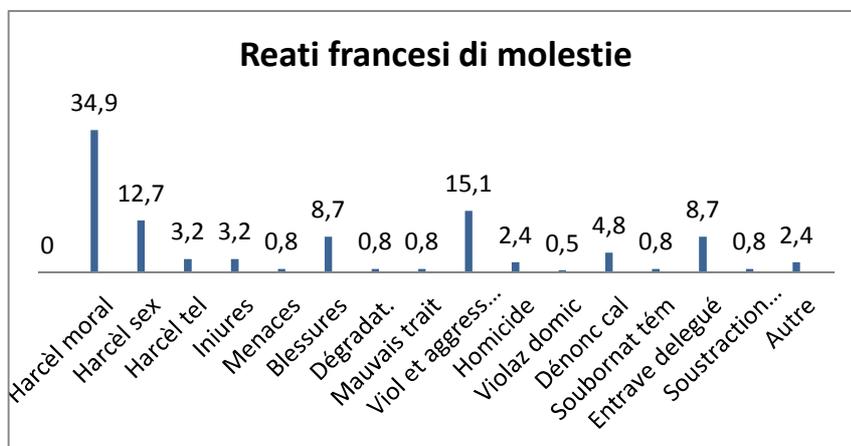
E' auspicabile, quindi, una modifica normativa che agevoli l'onere probatorio in sede civile, risarcendo la degradazione delle condizioni di lavoro causate intenzionalmente o colposamente, e che introduca il reato di mobbing in sede penale, da riservare a comportamenti molesti più gravi ed intenzionali.



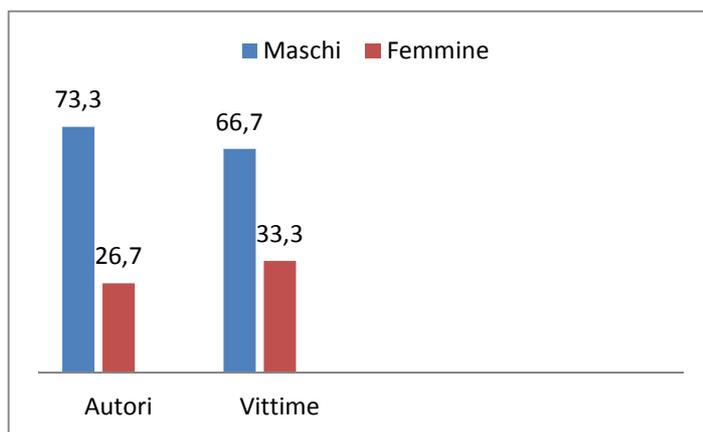
**Figura n. 1:** reati italiani di molestie.

		Frequenza	%	% valida	% cumulata
Validi	residenza A/V	41	10,0	11,3	11,3
	abitazione A.	8	1,9	2,2	13,5
	abitazione V.	139	33,7	38,3	51,8
	strada/luogo aperto	54	13,1	14,9	66,7
	locale/struttura pubblica	34	8,3	9,4	76,0
	autoveicolo	10	2,4	2,8	78,8
	luogo di lavoro	72	17,5	19,8	98,6
	altro	5	1,2	1,4	100,0
	Totale	363	88,1	100,0	
	Mancanti	0	49	11,9	
<b>Totale</b>		412	100,0		

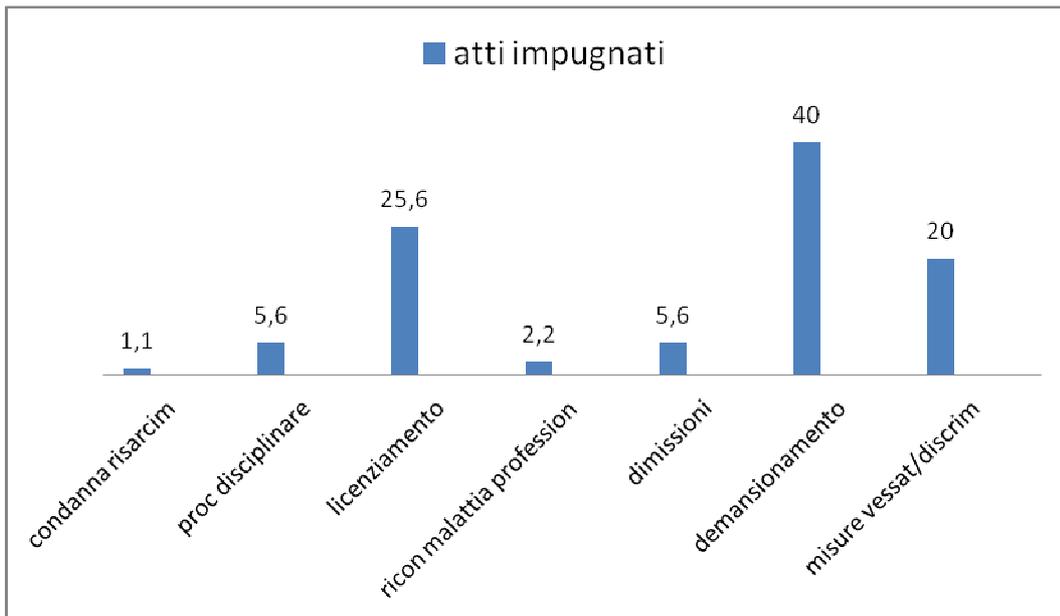
**Tabella n. 1:** luogo del reato.



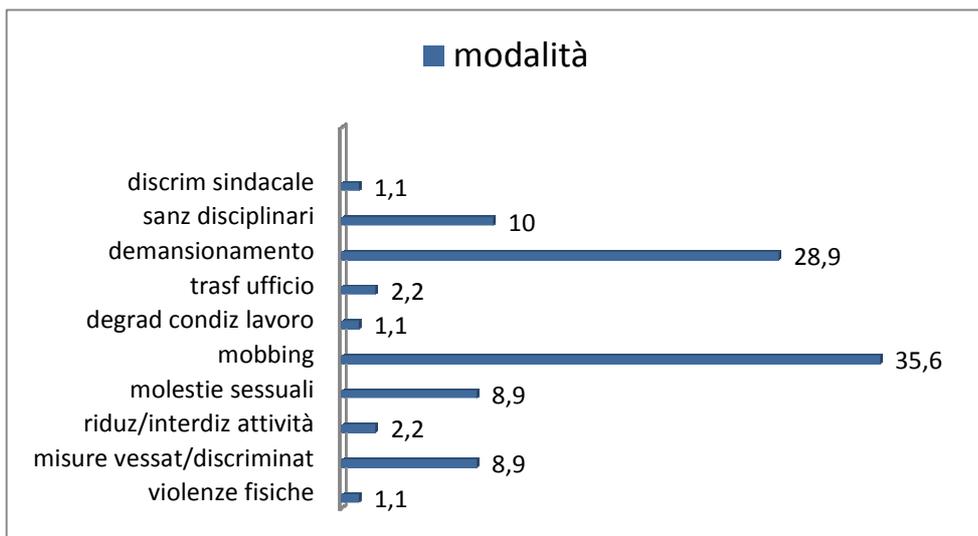
**Figura n. 2:** reati francesi di molestie.



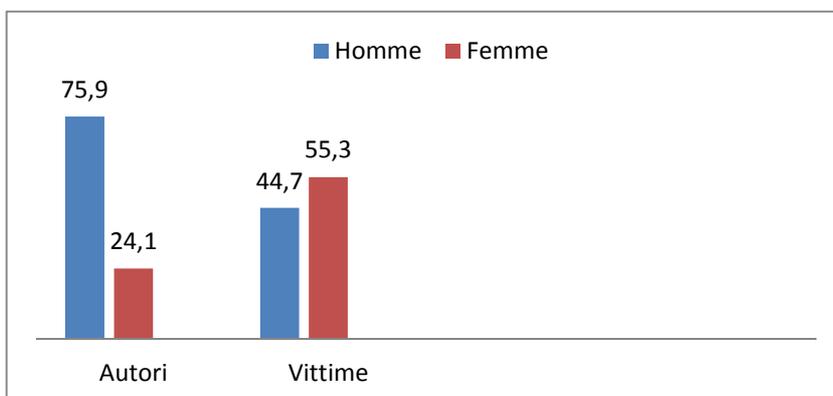
**Figura n. 3:** rapporto autori-vittime nelle molestie sul lavoro in Italia.



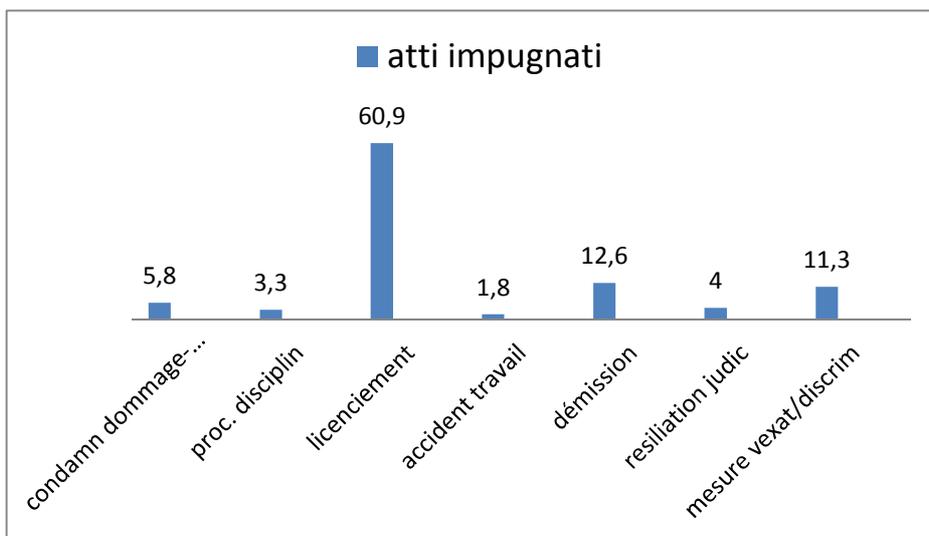
**Figura n. 4:** atti impugnati (Italia).



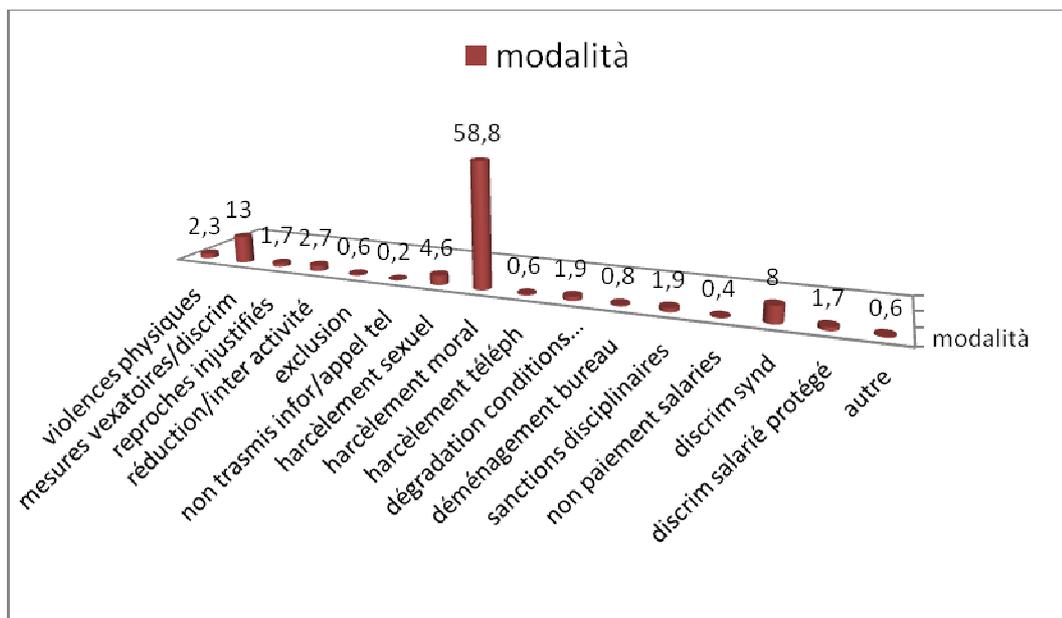
**Figura n. 5:** modalità vessatorie (Italia).



**Figura n. 6:** rapporto autori-vittime nelle molestie sul lavoro in Francia.



**Figura n. 7:** atti impugnati (Francia).



**Figura n. 8:** modalità vessatorie (Francia).

### Bibliografia.

- AA.VV., “Penser la violence”, *Les cahiers de la sécurité intérieure*, n. 47, IHESI, Paris, 2002.
- AFIREM (Association française de l’information et de recherche sur l’enfance maltraitée), *La prise en charge de la maltraitance*, Éditions Karthala, Paris, 1999.
- Alvarez J., “Violences intra-familiales : des réponses juridiques et judiciaires duales”, *Le lien familial, Les cahiers de la*

*sécurité intérieure*, n. 35, IHESI, Paris 1998, pp. 111-131.

- Avanzini Barbero B, “Vittime di maltrattamento in famiglia: il problema dell’abuso tra cultura, diritto e intervento sociale”, in Bisi R., Faccioli P. (a cura di), *Con gli occhi della vittima: approccio interdisciplinare alla vittimologia*, Franco Angeli, Milano, 1996, pp. 261-265.
- Balloni A., *Criminologia in prospettiva*, CLUEB, Bologna, 1986.
- Bisi R. (a cura di), *Vittimologia. Dinamiche relazionali tra vittimizzazione*

- e mediazione*, Franco Angeli, Milano, 2004.
- Bona M., Oliva U, “Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma INAIL”, *Danno e Responsabilità*, 4, 2000, pp. 403-415.
  - Bonilini G, Confortini M., *Codice penale ipertestuale*, UTET, Torino, 2003.
  - Bourgeois M-L., Benezecht M., “La dioxis (stalking), le harcèlement du troisième type”, *Annales Médico Psychologiques*, 2002, 160, pp. 316-321.
  - Chieco P., “Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione”, *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, I, 2002, pp. 75-117.
  - Chieco P., “Una fattispecie dai contorni sfuggenti: la molestia nei rapporti di lavoro”, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1, 2007, pp. 65-83.
  - Contento G. “Molestia e disturbo alle persone”, *Enciclopedia giuridica*, XX, Roma, 1990.
  - Debout M., Larose C., *Violences au travail*, VO Éditions, Paris, 2003.
  - Ege H., *Mobbing. Cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora Editrice, Bologna, 1996.
  - Flick G.M., “Molestia o disturbo alle persone” (Dir. Pen.), *Enciclopedia del diritto*, XXVI, Milano, 1976, pp. 689 ss.
  - Hirigoyen M-F., *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.
  - Hirigoyen M-F., *Malaise dans le travail. Harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, Syros-La Découverte, Paris, 2001.
  - Hirigoyen M-F., *Femmes sous emprise. Les ressorts de la violence dans le couple*, Oh! Editions, Villeneuve-d'Ascq, 2005.
  - Leymann H., *Mobbing. La persécution au travail*, Editions du Seuil, Paris, 1996.
  - Luini A., “I messaggi mms e il reato ex art. 660 codice penale”, *Rivista penale*, 2003, pp. 367-368.
  - Manzini V., “Moralità pubblica e buon costume”, *Trattato di diritto penale italiano*, X, Torino, 1986, pp. 189 ss.
  - Rosso G, “Ordine pubblico (contravvenzioni relative all’)”, *Nuovissimo Digesto Italiano*, XII, Torino, 1957, pp. 135-151.