

**Rapporto del Governo Italiano ai sensi dell'art. 22 della Costituzione
O. I. L. sulle misure per dare attuazione alle disposizioni della
Convenzione n. 111/1958 su: "Discriminazione Impiego e
Professione".**

Rapporto convenzione
111 d.d.anno 2201

L'evoluzione del mercato del lavoro e l'analisi dei dati e degli indicatori di sistema mostrano come l'Italia viva una profonda modificazione strutturale delle caratteristiche del lavoro.

Il lavoro flessibile, mobile o a prestazione, ovvero le modalità di lavoro che si svolgono al di fuori del contratto di lavoro dipendente o a tempo indeterminato, costituisce da almeno un decennio un fenomeno in crescita, che attualmente si attesta attorno alla percentuale del 18% della popolazione attiva.

Le tipologie del lavoro mobile comprendono il part-time, il lavoro temporaneo e l'interinale nonché da ultimo il lavoro para-subordinato, trattasi di forme di collaborazioni coordinate e continuative note come i "contratti di collaborazione" che costituiscono una componente caratteristica del nostro mercato lavoro, in forte e costante crescita negli ultimi anni.

Il mercato del lavoro, negli ultimi anni è stato interessato anche da una crescita costante della domanda di lavoro delle donne. L'aumento della popolazione attiva femminile è superiore rispetto alla capacità da parte del nostro mercato del lavoro di assorbirne la domanda.

Si tratta comunque di un recupero che riguarda solo le aree più sviluppate, in quanto il dato nazionale evidenzia che nel nostro Paese, poco più di un terzo delle donne ha una occupazione riconosciuta (il tasso di attività femminile è del 28% al sud e del 40% al nord).

In ogni caso, i dati confermano una tendenza chiara: in presenza di un'economia locale dinamica e con adeguate infrastrutture sociali la componente femminile del lavoro cresce più di quella maschile, mentre in un economia locale arretrata le donne tendono a mantenere un ruolo marginale nel mercato del lavoro.

Negli ultimi quattro anni sono stati creati circa un milione e 50 mila nuovi posti di lavoro, nel 70% dei casi nel settore dei servizi e della comunicazione e con una forte incidenza della componente femminile.

La presenza della componente femminile cresce con il titolo di studio: la qualificazione dell'economia consente quindi maggiori opportunità per l'inserimento al lavoro delle donne.

Vanno valutati tuttavia i due estremi del fenomeno che pongono differenti ed analoghi problemi:

1. nei segmenti dell'economia arretrata, informale e sommersa resta forte la componente di manodopera femminile irregolare;
2. la presenza di donne a livelli dirigenziali resta limitata dal permanere di fattori di disincentivazione ai vertici del modello organizzativo, soprattutto nei settori più tradizionali e nel comparto industriale.

La crescita della quota di occupazione femminile in questi ultimi anni è avvenuta contestualmente alla crescita della componente flessibile del mercato del lavoro italiano: le lavoratrici flessibili appaiono quindi più numerose dei colleghi maschi, quantomeno in termini di tendenza.

Di particolare interesse i dati dell'evoluzione della componente femminile nel nostro mercato del lavoro considerati nel periodo 1992-1998:

1. La componente femminile del lavoro standard cala dall'86 all'81%, mentre la corrispondente riduzione della quota maschile è di gran lunga inferiore;
2. La componente femminile del lavoro flessibile è in termini percentuali costantemente superiore a quella maschile, soprattutto per quanto riguarda il part-time e la subordinazione, non a caso le due modalità più in crescita del lavoro flessibile. L'8% dell'occupazione maschile si colloca nell'area della subordinazione, percentuale che sale all'11% per le donne occupate, tuttavia, bisogna anche considerare come la percentuale delle parasubordinate cali in rapporto all'età, mentre al sud la presenza femminile è in parte motivata dall'utilizzo delle collaborazioni come strumento di entrata nel mercato del lavoro e dalla maggiore disponibilità delle donne meridionali al lavoro in qualsiasi forma. Per le donne il lavoro flessibile resta il principale strumento di ingresso, mentre per gli uomini è più forte nella flessibilità la dimensione professionale ed imprenditoriale, anche in uscita da condizioni di lavoro standard;
3. Questa distinzione tra le condizioni per sesso nei rapporti flessibili sembra tuttavia annullarsi nelle forme di ingresso al lavoro di tipo formativo e negli strumenti di promozione dell'occupazione giovanile, in cui l'omogeneità tra le componenti femminile e maschile è più accentuata.

In ogni caso, la maggiore scolarizzazione e presenza nel mercato del lavoro, rende la donna sempre più attrezzata culturalmente a percorsi di lavoro mobile e flessibile,

con una costante attenzione alla qualità della vita e alla gestione autonoma del proprio tempo di lavoro.

Non a caso la spinta per un aggiornamento del nostro sistema di tutela in maniera da comprendere meglio le esigenze del lavoro mobile ed il rapporto lavoro/scelte di vita deriva principalmente dalle componenti femminile e giovanile, costruendo un sistema di garanzie e di opportunità in grado di affiancare percorsi lavorativi sempre più mobili e quindi sempre più rivolti alle componenti giovanili e femminili.

La crescita della condizione del lavoro femminile è evidente soprattutto nel lavoro autonomo e nella libera professione: il lavoro indipendente femminile cresce più del maschile.

Un analogo processo di crescita investe in realtà tutti i segmenti del lavoro qualificato e professionale, ad elevata specializzazione.

La donna ha più chances in un sistema in cui si richiede di lavorare meglio ed in cui esistono condizioni ambientali favorevoli all'impresa: gli investimenti in infrastrutture sociali creano oggi opportunità di lavoro tanto quanto gli investimenti in infrastrutture economiche.

Le aree del paese che hanno investito in questi anni per migliorare le convenienze per gli insediamenti produttivi e per la qualità sociale hanno determinato condizioni più favorevoli per lo sviluppo occupazionale ed in particolare per la quota di occupazione femminile e giovanile.

L'esperienza italiana è segnata dalle vicissitudini applicative delle due leggi degli anni 90, la legge 125 e dalla legge 215. In particolare la legge 125/91 e successive modificazioni apportate con la successiva legge 196/2000, che ha introdotto nell'ordinamento italiano le azioni positive allo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, mantiene intatta la sua valenza e il suo significato dal momento che, nonostante il miglioramento delle performance femminili, la presenza delle donne nel mercato del lavoro sconta ancora zone d'ombra e risulta più sensibile alle variazioni dei trend occupazionali, infatti lo svantaggio delle donne nella ricerca del lavoro resta immutato a fronte di un miglioramento della loro posizione nell'ambito del lavoro.

La progressiva terziarizzazione dell'economia italiana e la più ampia articolazione dei contratti e degli orari di lavoro hanno favorito l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, non soltanto come dipendenti ma anche con iniziative imprenditoriali; nel 1999 sono state rilevate oltre 1,2 milioni di lavoratrici autonome.

Le donne stanno dunque approfittando delle opportunità derivanti da una domanda di lavoro meglio corrispondente alle loro esigenze; inoltre si propongono sempre più frequentemente in posizioni di maggiore e diretta responsabilità, come libere professioniste e imprenditrici e in qualifiche più elevate.

Cresce soprattutto la quota delle dirigenti (dal 26,8% al 31,5% fra il 1993 e il 1999), delle impiegate (dal 47,9% al 50,5%) ed anche delle operaie (dal 29,2% al 30,8%) fra le donne occupate indipendenti aumenta la quota delle imprenditrici (dal 15% al 21,2%) e delle libere professioniste (dal 18,8% al 24,7%) mentre diminuisce quella delle coadiuvanti (dal 60,9% al 56,5%). Complessivamente, l'occupazione femminile ha beneficiato in misura superiore a quella maschile della crescita di posizioni lavorative non manuali, tanto ad alta qualificazione che a bassa qualificazione, mentre ha subito in egual misura la flessione delle professioni manuali.

Crescono i lavori atipici. Un contributo decisivo alla crescita dell'occupazione e in particolare della partecipazione femminile al mercato del lavoro è venuto dalla diffusione delle cosiddette forme contrattuali "atipiche". L'atipicità, si staglia rispetto ai contratti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno, presentando differenze di durata, orario, aliquote contributive e livelli retributivi. Nel periodo 1993-1999 il ricorso ad esse si è comunque progressivamente ampliato in modo indipendente rispetto all'evoluzione del ciclo economico. Il numero dei lavoratori con rapporto di lavoro temporaneo è aumentato da 1.131.000 a 1.636.000; nel medesimo periodo, il numero dei lavoratori a tempo parziale è passato da 899.000 a 1.410.000. L'incidenza dell'occupazione a carattere temporanea sul totale dei dipendenti è passata dal 6,2% al 9,5% (11,5% per le donne e 8,2% degli uomini). Molto significativa risulta l'evoluzione nel settore terziario; qui l'incidenza dell'occupazione temporanea fra le donne è aumentata dal 7,7% all'11,5% con un ritmo superiore alla componente maschile. Nell'industria, la diffusione dei lavori a tempo determinato fra le donne ha addirittura sopravanzato quella registrata fra gli uomini (7,7% rispetto a 7,1%). La quota degli occupati a tempo parziale sul totale è aumentata dal 5,5% nel 1993 al 7,9% nel 1999, interessando in misura maggiore la componente femminile (15,6% rispetto a 3,5% per gli uomini), con la tendenza all'aumento del divario.

Molteplicità di ruoli, nuovi percorsi formativi, nuovi lavori: il modello "casalinga - moglie - madre" è in declino in tutte le età e in tutte le zone del paese. I percorsi femminili si fanno più complessi. La frequenza con cui le donne assumono differenti ruoli sta modificando ampiezza e contenuti delle diverse fasi del ciclo di vita individuale e familiare.

Tra il 1993 e il 1998 la quota di occupate tra le donne che avevano contratto matrimonio nel precedente quinquennio sale dal 50% al 56% mentre quella delle casalinghe si riduce dal 39% al 32%. Tra il 1993 e il 1998 la quota di occupate tra le

donne che avevano contratto matrimonio nel precedente quinquennio sale dal 50% al 56% mentre quella delle casalinghe si riduce dal 39% al 32%.

Tra le laureate o diplomate che si sono sposate tra il 1993 e il 1998, la quota delle occupate laureate è quasi il 64% rispetto al 49% di quelle con titolo di studio inferiore. Nelle coppie più giovani quelle in cui ambedue i partner sono occupati rappresentano il 71% nel nord est e il 68% nel nord ovest; un valore di poco superiore al 50% si registra anche nell'Italia centrale. Nel Mezzogiorno, in particolare, aumentano proporzionalmente le coppie in cui le donne hanno un titolo di studio più elevato del marito, prefigurando una diversa capacità di contrattazione dei ruoli all'interno della famiglia. Il processo è quindi trasversale; attraversa le diverse zone del paese e le generazioni e non è generalmente esaurito; già oggi l'incidenza delle "lavoratrici - mogli - madri" tra le donne di 35-54 anni diplomate o laureate è del 48%, mentre quelle con titolo di studio inferiore è del 27%. Poiché è prevedibile un ulteriore miglioramento dei livelli di istruzione femminile, c'è da attendersi una coerente evoluzione dei comportamenti complessivi.

In otto anni la legge 125 ha finanziato, realizzati o in via di realizzazione oltre 400 progetti per un totale di circa 78 miliardi. Le donne coinvolte di cui almeno 1.000 disoccupate e 500 studentesse sono sicuramente oltre 25.000.

Dopo una prima fase di sensibilizzazione volta a diffondere una cultura di pari opportunità, il Comitato di parità e di pari opportunità nel lavoro, ha orientato la progettazione sulle condizioni e l'organizzazione del lavoro: sistemi di inquadramento e criteri di valutazione, riorganizzazione degli orari, agevolazioni per lavoratrici madri, individuazione di nuove figure professionali, accesso a settori in sviluppo, innovazioni organizzative.

Una delle condizioni per la realizzazione delle politiche di pari opportunità è la presenza ed il pieno coinvolgimento delle donne in tutti i luoghi decisionali. Negli anni 90 si è registrata rispetto agli anni passati, una caduta della partecipazione politica delle donne. Tale caduta, che è evidente sia in termini di costante riduzione di candidate e di elette, sia in termini di costante crescita dell'astensionismo da parte dell'elettorato femminile, ha sicuramente risentito del clima culturale determinato dalla sentenza della Corte Costituzionale che nel 1995 ha annullato tutte le disposizioni che prevedevano forme di quota nelle liste elettorali.

La tendenza sopra rappresentata della marginalità della presenza femminile nei luoghi decisionali è confermata dal forte squilibrio tra i sessi nella rappresentanza elettiva negli Enti Locali e nelle Regioni che si attesta su una media del 17%, con punte del 27,5% in Toscana e del 9% in Basilicata, Molise, Campania.

Attualmente la presenza femminile nelle istituzioni è: nel Parlamento italiano 10,3%; nel Governo italiano 17,4% tra i Ministri e 13% tra i Sottosegretari; nelle Regioni 11,1% tra gli Assessori e 8,1% tra i Consiglieri; nei Comuni 6% tra i Sindaci.

Per quanto riguarda la presenza delle donne nel Parlamento Europeo, nel Governo Nazionale, negli Organi a rilevanza Costituzionale e nelle Organizzazioni politiche e sociali si confermano le tendenze già espresse dai dati sulla rappresentanza elettiva negli Enti Locali e nelle Regioni. Al riguardo si sottolinea che la presenza delle donne tende a ridursi quando cresce l'importanza ed il peso politico del ruolo di potere o di Governo e la rappresentatività dell'Ente o dell'Organizzazione da dirigere. Negli Organismi di direzione nazionale dei partiti oscilla tra il 4 ed il 36%.

Il Governo al fine di migliorare la posizione delle donne nel mercato del lavoro ha rilanciato le politiche di pari opportunità e si è impegnato a regolamentare le forme flessibili di lavoro; in sintesi ha attuato:

- 1) Riduzione costo lavoro in attuazione dell'impegno assunto dal Patto sociale del dicembre 1998 . Il Governo ha adottato misure di riduzione del costo del lavoro attraverso il graduale spostamento sulla fiscalità generale degli oneri sociali riguardanti la maternità e gli assegni familiari. L'art. 49 della legge finanziaria del 2000 prevede che a decorrere dal 1° luglio 2000 vi sia un trasferimento sulla fiscalità generale di una parte del costo della tutela previdenziale della maternità.
- 2) Misure a sostegno della maternità e delle famiglie; istituzione di un fondo per il finanziamento degli assegni ai nuclei familiari con almeno tre figli minori - art. 66 legge 448 del 23/12/98; estensione delle prestazioni di maternità alle lavoratrici prive di altra copertura previdenziale (autonome, collaboratrici) attraverso un assegno parto; istituzione di un assegno di maternità anche per le madri a basso reddito che non beneficiano di indennità di maternità -art.65 legge 448 del 23/12/98; estensione della tutela della maternità attraverso una indennità alle donne che svolgono lavoro atipici e precari; alle donne immigrate regolari, alle coppie che hanno bambini e ragazzi in adozione e in affidamento.
- 3) Delega ammortizzatori sociali - la legge 17 maggio 1999 n. 144. Cosiddetto "Collegato lavoro" alla legge finanziaria per il 1999, all'articolo 45 "riforma degli incentivi all'occupazione e degli ammortizzatori sociali" prevede specifici vincoli di genere. Ad esempio, nella razionalizzazione delle tipologie e delle diverse misure degli interventi si dovrà tener conto del grado dello svantaggio occupazionale femminile nelle diverse aree del paese; della semplificazione delle procedure di riconoscimento e di attribuzione degli incentivi tenuto conto del tasso di occupazione

femminile; di prevedere meccanismi di valutazione dei risultati conseguiti anche in relazione all'impatto sui livelli di occupazione femminile.

- 4) Misure per la promozione dell'imprenditoria e dell'auto impiego femminile a fronte della marcata propensione delle donne per il lavoro autonomo e imprenditoriale. Il punto di forza di questa politica è la legge 215/92 .
- 5) Misure per il rafforzamento degli organismi e dei soggetti istituzionali di parità attraverso il consolidamento della rete delle Consigliere di parità a livello nazionale, regionale e provinciale - art.47 della legge 17/5/1999 n. 144. Il Ministero Pari Opportunità, ha varato le linee guida per l'attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa - Fondi strutturali 2000-2006.
- 6) Revisione del Sistema Statistico Nazionale al fine di superare l'inadeguatezza dell'informazione statistica sui temi della differenza di genere e di assicurare che tutte le statistiche ufficiali consentano di effettuare un'analisi di genere.

Il Governo ha così adottato misure rilevanti per cercare di sanare le situazioni di squilibrio e di disparità tra la domanda e l'offerta di lavoro femminile sia in termini qualitativi che quantitativi.

Da tale premessa, discende la necessità per il Governo di lanciare una progettazione nazionale che metta al centro le donne, le nuove condizioni lavorative ed i diritti a queste connessi, le prospettive e gli scenari da costruire. In concreto, occorre partire dalle politiche di conciliazione per correggere la diseguale distribuzione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e per avviare un processo di valorizzazione della paternità.

La definizione di un progetto nazionale è di estrema utilità al fine di dare seguito all misure già intraprese ed in via di realizzazione nel quadro di un progetto che ne esalti le interrelazioni e le sinergie.

Le misure adottate dal Governo a questo riguardo sono numerose ed è utile elencarle:

- a) Legge 8/3/2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento del tempo delle città" , nonché il Decreto 21/7/2000 n. 278 contenente il regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8/3/2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari. Detta legge prevede contributi alle aziende per l'applicazione di accordi

contrattuali favorevoli alle persone e all'assunzione di responsabilità familiari (part time reversibile, telelavoro, orari flessibili in entrata e in uscita, banca delle ore ecc.). Viene istituito il congedo dei genitori, diritto soggettivo non trasferibile, che attribuisce al padre e alla madre pari responsabilità nei confronti dei figli. I genitori possono assentarsi per un periodo cumulativo di 10 mesi ed individualmente di 6 mesi ciascuno. Per favorire la paternità consapevole è previsto un premio di un mese in più di congedo per il padre che abbia effettuato almeno tre mesi di astensione. La legge prevede strumenti per la riorganizzazione dei tempi delle città e sollecita la sperimentazione di esperienze di scambio e reciprocità come le banche del tempo in un quadro di politiche unitarie mirate a raggiungere obiettivi di conciliazione fra tempi, orari, responsabilità, sfere della vita.

- b) Legge 8/11/2000 n. 328 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato interventi e servizi sociali". E' una legge amica delle famiglie che stanzia 1000 miliardi annui per offrire un aiuto alle famiglie per la cura e la crescita dei figli e per costruire una rete integrata di servizi alla persona: centri diurni, assistenze domiciliari, servizi di sollievo..
- c) misure a sostegno del tempo parziale e della riorganizzazione e riduzione degli orari di lavoro.
- d) Regolamentazione in materia di telelavoro nella Pubblica Amministrazione
Legge 10/6/1998 n. 191, art. 4 regolamento D.P.R. 8/3/1999, n. 70 e accordo quadro nazionale del 21/7/1999.

Per quanto attiene al testo di legge sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tutt' ora si è fermi al disegno di legge n. 4817 il cui iter, ripreso nel corso della XIII° legislatura non si è mai concluso. La proposta di legge in questione ha lasciata immutata la seguente definizione di molestia sessuale: "ogni atto o comportamento anche verbale a connotazione sessuale e comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sé, ovvero per la sua insistenza sia percepibile secondo ragionevolezza, come arreccante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti".

In altre parole, più che tentare di fare un impossibile elenco casistico, viene fornita una definizione di molestia che si incentra sul fatto che deve trattarsi di un atto manifestatamente indesiderato e percepito dalla persona offesa come lesivo della propria dignità e della propria libertà.

L'ambito di tali comportamenti riguardano tutte le tipologie di rapporti di lavoro (pertanto anche le collaborazioni coordinate e continuative ed ogni

attività formativa) ed anche la fase di trattativa precedente la costituzione del rapporto lavorativo.

Il provvedimento, inoltre, sottolinea la gravità delle molestie quando queste vengono commesse approfittando di una posizione di potere, ossia se vengono compiute da superiori gerarchici o dallo stesso datore di lavoro.

Assumono poi contenuto discriminatorio, in base alla legge sulle pari opportunità, le molestie che influiscono direttamente o indirettamente sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro, stabilendo, pertanto, la nullità di tali decisioni.

I datori di lavoro pubblici o privati, sono obbligati, in base all'art. 2087 del c.c. ad assumere tutte le iniziative necessarie per l'informazione, la formazione e la prevenzione in materia di molestie, concordando queste stesse iniziative con le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Sono poi considerate azioni positive, ai fini dei finanziamenti previsti dalla legge sulle pari opportunità, i progetti di prevenzione, formazione e informazione sul fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Il datore di lavoro che viene informato di comportamenti scorretti ai danni di una lavoratrice o di un lavoratore ha l'obbligo di accettare i fatti assicurando al tempo stesso la riservatezza delle persone coinvolte.

Un ruolo importante viene rivestito dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità, ai quali vengono affidati ulteriori compiti, quali quelli di assistenza e consulenza per coloro che subiscono molestie. Inoltre, apposite campagne di informazione, verranno predisposte annualmente dal Comitato nazionale di parità e dalle Commissioni regionali.

Ai lavoratori e alle lavoratrici che hanno subito molestie sessuali da parte del datore di lavoro o da un superiore e che a causa di ciò si sono dimessi, viene riconosciuta la giusta causa ed avranno diritto ad un indennizzo, che sarà proporzionato alla gravità del comportamento molesto, per un importo compreso tra sei e ventiquattro mensilità.

Le molestie sessuali costituiscono inoltre illecito disciplinare in base alla contrattazione collettiva e, in caso di recidiva, è previsto l'inasprimento delle sanzioni. Tuttavia, il lavoratore o la lavoratrice che non vuole avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere, anche tramite una propria organizzazione sindacale o la Consigliera o il Consigliere di parità un tentativo presso la commissione di Conciliazione nella cui circoscrizione si trova l'azienda. Oppure se dipendente dello Stato, può

ricorrere al Collegio di Conciliazione presso l'ufficio provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto.

Il Giudice del lavoro, inoltre può emettere condanna di risarcimento del danno che verrà liquidato in via equitativa.

Viene infine stabilita la nullità degli atti di ritorsione (trasferimento, licenziamento e simili, adottati entro un anno dal momento della denuncia) contro lavoratori e lavoratrici che denunciano molestie e contro testimoni.

La base giurisprudenziale consolidata in questa materia, è costituita da una lettura combinata delle norme costituzionali di cui all'art 32 Cost. (che sancisce il diritto primario ed assoluto alla salute) ed all'art. 41, comma 2 Cost. (che pone un limite al principio della libertà di iniziativa economica privata laddove ne vieta l'esercizio con modalità tali da pregiudicare la sicurezza e la dignità umana) con le norme civilistiche contenute nell'art. 2087 c.c. (che individua la responsabilità contrattuale del datore di lavoro) e/o nell'art. 2043 c.c. (che delinea invece la responsabilità extra-contrattuale), nonché negli artt. 1175 e 1375 c.c (principi di correttezza e buona fede). In particolare, l'art. 2087 c.c. che, ad integrazione ex lege delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, dispone che " L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte 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," è interpretato in quest'ambito dalla costante giurisprudenza come norma di chiusura del sistema di protezione del lavoratore, che impone al datore di lavoro non solo l'adozione delle misure richieste specificatamente dalla legge, dall'esperienza e dalle conoscenze tecniche, ma anche l'obbligo più generale di attuare tutte le misure generiche di prudenza e diligenza necessarie al fine di tutelare l'incolumità ed integrità psico-fisica del lavoratore. Da questa disposizione viene quindi fatto derivare sia il divieto per il datore di lavoro di compiere direttamente qualsiasi comportamento (quale ne siano la natura e l'oggetto) lesivo dell'integrità fisica e dell'integrità morale del dipendente, sia d prevenire e scoraggiare la realizzazione di simili condotte nell'ambito ed in connessione con lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'inadempimento di tale suo obbligo, genera la responsabilità contrattuale del datore di lavoro.

In giurisprudenza è stato chiarito che la responsabilità dirette ex art. 2087.c.c. del datore di lavoro per la lesione della salute del lavoratore è esclusa quando sono eccezionali, inevitabili ed assolutamente imprevedibili le conseguenze che in concreto scaturiscono, per il soggetto passivo, dall'atteggiamento perpetrato in azienda (in questo caso si è ritenuto non sussistente il nesso causale). Infatti, per accettare se una condotta umana sia causa di un determinato evento, è necessario stabilire un confronto fra le

conseguenze che, secondo un giudizio di probabilità ex ante, essa era idonea a provocare e le conseguenze in realtà verificatesi, le quali, ove non prevedibili ed evitabili, escludono il rapporto eziologico tra il comportamento umano e l'evento, sicché per la riconducibilità dell'evento ad un determinato comportamento, non è sufficiente che tra l'antecedente e il dato conseguenziale vi sia un rapporto di sequenza, occorrendo invece che tale rapporto integri gli estremi di una sequenza costante, secondo un calcolo di regolarità statistica, per cui l'evento appaia come una conseguenza normale dell'antecedente.

La considerazione dell'inadempimento dell'obbligo del datore di lavoro di porre in essere tutte le misure necessarie al fine di proteggere l'integrità psico-fisica del lavoratore, ha portato la giurisprudenza a riconoscere la legittimità del licenziamento di lavoratori che abbiano posto in essere delle gravi condotte nei confronti di altri dipendenti. In particolare ciò si è verificato con riferimento a comportamenti di molestia sessuale, e anche in un caso in cui il superiore gerarchico che aveva tentato in modo molesto di instaurare una relazione sentimentale con una dipendente a lui subordinata gerarchicamente, l'aveva poi sottoposta a vessazioni e discriminazioni.

In giurisprudenza, è stato altresì ritenuto che il licenziamento disciplinare può in questi casi, ed in generale in tutti i casi di comportamenti lesivi dell'interesse dell'impresa e manifestamente contrari all'etica comune o contraddistinti da rilevanza penale, essere fondato direttamente sulla legge, senza che sia necessaria la previsione nel codice disciplinare di tali condotte. Tali comportamenti, infatti, violano i doveri fondamentali del lavoratore ed i principi della convivenza civile e, sono tali da manifestare consapevole ribellione o trascuratezza dell'autore del fatto nei confronti dell'assetto organizzativo cui è inserito.

La Corte di Cassazione con sentenza n. 143 dell'8 gennaio 2000 è tornata a trattare della configurabilità di inadempimento contrattuale del datore di lavoro in caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Secondo la Corte, le molestie sessuali, sia poste in essere dal datore di lavoro sia dai suoi stretti collaboratori nei confronti dei lavoratori soggetti al rispettivo potere gerarchico, "costituiscono uno dei comportamenti più detestabili fra quelli che possono ledere la personalità morale e, come conseguenza, l'integrità psico-fisica dei prestatori d'opera subordinati" e fanno sorgere per il datore di lavoro una vera e propria responsabilità contrattuale per l'inadempimento dell'obbligo che ricomprende anche il divieto di atti integranti molestie sessuali nei confronti dei lavoratori.

ALLEGATI:

**LEGGE 144/199;
D. L. gs196/2000;
Legge 53/2000;
Legge 8/11/2000 n. 328
D.L.gs. 26/3/2001 n. 151**

**GRAFICI E TAVOLE sugli occupati per ramo di attività economica,
posizione nella professione e sesso dal 1993 al 2000.**