



N. 67 – novembre 2024

Le molestie sessuali sul lavoro in Francia, Germania e Spagna: cenni di diritto comparato.

Francia

L'ordinamento francese con riferimento al mondo del lavoro, riconosce **due tipi di molestie**:

- l'*harcèlement moral*, 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*, che concerne le azioni che hanno per scopo di ottenere favori sessuali da una persona con abuso dell'autorità conferita dalle proprie funzioni.

La disciplina relativa alle due fattispecie di reato è contenuta nel [Codice del Lavoro, Libro I, Titolo V, articoli da L1151-1 a L1155-2](#).

Le **molestie morali**, *harcèlement moral*, sono vietate dall'[art. L1152-1 del Code du travail](#) e punite dall'[articolo 222-33-2 del Code pénal](#) con due anni di reclusione e 30.000 euro di ammenda.

Le **molestie sessuali**, *harcèlement sexuel*, sono - in generale e non solo nel mondo del lavoro - proibite dall'[articolo L1153-1 del Code du travail](#) e punite dall'articolo 222-33 del *code pénal*. Il citato articolo del Codice del lavoro precisa che le molestie sessuali consistono in commenti o comportamenti ripetuti con connotazioni sessuali o sessiste che ne minano la dignità a causa del loro carattere degradante o umiliante, o creano una situazione intimidatoria, ostile o offensiva nei loro confronti. Costituiscono, inoltre, molestie sessuali:

a) il dover subire, da parte del dipendente, tali commenti o comportamenti da più persone, in modo concertato o su istigazione di una di esse, anche se ciascuna di queste persone non ha agito ripetutamente;

b) il dover subire, da parte del dipendente, tali commenti o comportamenti, successivamente, da più persone le quali, anche in assenza di concertazione, sanno che tali commenti o comportamenti caratterizzano una ripetizione;

È assimilata alle molestie sessuali qualsiasi forma di pressione grave, anche non reiterata, esercitata al fine reale o apparente di ottenere un atto di natura sessuale, sia esso ricercato a vantaggio dell'autore degli atti o a beneficio di un terzo.

Il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'[articolo L.1153-5](#) del *Code du travail*, ad adottare tutte le misure necessarie a prevenire, porre fine e sanzionare i fenomeni di molestie sessuali sul luogo di lavoro. Il medesimo articolo dispone che, nei luoghi di lavoro, così come nei locali o all'ingresso dei locali in cui avviene l'assunzione, i soggetti che abbiano subito o resistito ad una molestia sessuale¹ siano informate con qualsiasi mezzo sulla normativa anti molestie sessuali e in particolare sul contenuto dell'articolo 222-33 del codice penale, nonché delle possibili azioni civili e penali esercitabili, oltre ai recapiti delle autorità e dei servizi competenti (l'elenco di tali servizi è definito con decreto).

Tornando al profilo strettamente penale [l'articolo 222-33](#) del *code pénal*, come da ultimo modificato dalla legge n° 2018-703 del 3 agosto 2018, punisce - in generale e non solo con riguardo al mondo del lavoro - chiunque (anche più persone) impone ripetutamente osservazioni o comportamenti a connotazione sessuale o sessisti che sono offensivi per la dignità a causa del loro carattere degradante o umiliante o crea una situazione intimidatoria, ostile o offensiva. Costituisce molestia sessuale altresì il fatto, anche se non reiterato, di usare qualsiasi forma di grave pressione per ottenere un atto di natura sessuale a vantaggio proprio o di un terzo. Tali condotte sono punite con **due anni di reclusione** e una **multa di 30.000 €**. Le pene sono **augmentate** a tre anni di reclusione e 45.000 € di multa quando i fatti sono commessi:

- da una persona che abusa dell'autorità conferitagli dalle sue funzioni;
- ai danni di un minore di quindici anni;
- ai danni di una persona la cui particolare vulnerabilità, dovuta all'età, ad una malattia, infermità, disabilità fisica o mentale o gravidanza, sia evidente o nota all'autore;
- su una persona la cui particolare vulnerabilità o dipendenza derivante dalla precarietà della sua situazione economica o sociale è evidente o nota all'autore;
- da più persone che agiscono come autori o complici;
- utilizzando un servizio di comunicazione pubblico online o tramite un supporto digitale o elettronico;
- in presenza di un minore;
- da un ascendente o da qualsiasi altra persona che abbia un'autorità di diritto o di fatto sulla vittima.

È opportuno ricordare che l'articolo 222-33 del codice penale, oltre ad aver subito nel corso dell'ultimo decennio una serie di modifiche legislative, è stato colpito anche da una **declaratoria di incostituzionalità** per difetto di determinatezza della fattispecie di reato ivi contemplata. Prima delle modifiche legislative del 2012 e del 2018 l'articolo 222-33 si limitava a vietare il fatto di colui che "molesta altri al fine di ottenere favori di natura sessuale". Il *Conseil* ha ritenuto la formulazione delle molestie sessuali troppo generica, indicando come necessaria la descrizione di qualche ulteriore profilo concernente la natura, le modalità o le circostanze della condotta vietata.

¹ La disposizione fa riferimento ai soggetti di cui all'[articolo L1153-2](#) e cioè: 'Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1...'

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'articolo 222-33-1 del *Code pénal*.

In Francia il lavoratore vittima di atti criminosi sul lavoro (molestie, violenze, ecc.) e che, per tale ragione, decidesse di dimettersi, ha [diritto a ricevere l'indennità di disoccupazione](#). Affinché venga dimostrata la legittimità di tali dimissioni, il lavoratore è tenuto a dimostrare di aver presentato reclamo per uno dei motivi citati, allegando alla richiesta la ricevuta di presentazione del reclamo. I riferimenti normativi concernenti le dimissioni involontarie sono recati dal Codice del lavoro ([artt. da L5422-1 s L5422-2-2](#)).

Germania

Il 10 novembre 2016 è entrata in vigore la nuova disciplina dei “Delitti contro la libertà sessuale” (Codice penale, §§ 174 e ss.)², frutto delle modifiche apportate dalla Cinquantesima legge di modifica del codice penale - Rafforzamento della tutela dell'autodeterminazione sessuale (*Fünfundzigstes Gesetz zur Änderung des Strafgesetzbuches - Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung*), del 4 novembre 2016.

Con l'intervento normativo in questione è stato introdotto in particolare il **principio del “No significa no”** (“*Nein heißt Nein*”), in virtù del quale, ai fini della configurazione della fattispecie penale, è sufficiente che vi sia il diniego della vittima all'atto sessuale. Più nel dettaglio l'intervento legislativo oltre ad aver introdotto nel codice le fattispecie criminose di aggressione ed abuso sessuale (§ 177 e ss. StGB), ha previsto **i due nuovi delitti di “Molestie sessuali”** (§§ 184i/1 e 184i/2 StGB). L'articolo 184i del codice penale prevede il reato di **molestie sessuali**. In particolare, il comma 1 prevede la reclusione **fino a 2 anni** (in alternativa alla multa) per chiunque “molesti un'altra persona toccandola fisicamente in maniera sessualmente connotata”. Nei casi più gravi, il comma 2 prevede una pena **da 3 mesi a 5 anni** (come esempio di particolare gravità viene indicata la commissione del fatto da parte di una pluralità di persone).

L'articolo 184 j sancisce la punibilità degli **atti sessuali commessi in gruppo**. In particolare, si prevede la reclusione **fino a due anni** (o in alternativa una multa) a carico di chiunque “contribuisca alla commissione di un reato [sessuale] partecipando ad un gruppo di persone il quale induca [*letteralmente*: spinga/pressioni] un'altra persona alla commissione di un reato [sessuale]”, a patto che tali condotte non integrino già di per sé un diverso reato più gravemente punito. Per quanto concerne le specifiche **molestie sessuali compiute sul lavoro**, esse **non sono considerate in modo autonomo**, salvo che esse, in sede interpretativa, non si considerino riconducibili ai casi “di maggiore gravità” per i quali il citato articolo 184 i/2 prevede un aggravamento di pena.

In Germania le molestie nei confronti di un collega di lavoro possono comportare il licenziamento, l'ammonizione o il trasferimento per condotta. In alcuni casi, il licenziamento può avvenire anche senza preavviso. Infatti in casi particolarmente gravi (ad es. molestie sessuali intenzionali e motivate sessualmente) possono giustificare la risoluzione “straordinaria” del contratto di lavoro senza preavviso per giusta causa, fattispecie disciplinata dal codice civile (§ [626 BGB](#)). Il dipendente vittima di molestie ha inizialmente il diritto di presentare **reclamo** (§

² Attualmente la relativa sezione (XIII) reca il seguente titolo: ‘*Delitti contro l'autodeterminazione sessuale*’.

[13 AGG](#) - *Legge generale sulla parità di trattamento, ndr*). In tal caso, il datore di lavoro è tenuto a indagare sui fatti e ad adottare le misure necessarie per prevenire ulteriori molestie. Se il datore di lavoro rimane inerte o adotta misure chiaramente inadeguate contro le molestie, il dipendente molestato può **rifiutarsi di lavorare** ([§ 14 AGG](#)) e ciò non invalida il suo diritto al pagamento della retribuzione. Tuttavia, il presupposto è che il rifiuto di lavorare sia necessario per proteggere il dipendente da ulteriori molestie. Oltre a rifiutarsi di lavorare, il lavoratore interessato può chiedere al datore di lavoro il risarcimento **dei danni** ([articolo 15 AGG](#)), specie se si verificano ulteriori molestie. Infine il lavoratore molestato può **dimettersi senza preavviso** se il datore di lavoro non prende provvedimenti. Il lavoratore che si difende da molestie, non può essere discriminato dal datore di lavoro per tale ragione ([§ 16 AGG](#)). Oltre alle misure giuslavoristiche, il molestatore rischia il procedimento penale e la condanna per molestie sessuali. Mentre ai sensi del diritto del lavoro anche il comportamento non fisico è considerato molestia sessuale, il diritto penale considera molestia sessuale solo il contatto fisico. Tuttavia, il comportamento non fisico può essere punibile come coercizione, insulto o calunnia. Si ricorda che in Germania il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare tutte le misure necessarie a prevenire le molestie sessuali ([§ 12 I AGG](#)), anche formando i dipendenti o istituendo un apposito ufficio reclami.

Spagna

Le molestie sessuali sono punite ai sensi dell'[articolo 184](#) del *Código penal*. La disposizione sanziona sia le **molestie sessuali compiute sul lavoro**, che quelle perpetrate in ambito a livello educativo.

Più nel dettaglio, l'articolo punisce con la pena della **reclusione da sei a dodici mesi** o con la **multa da dieci a quindici mesi** e con l'**interdizione speciale** dall'esercizio della professione, dell'ufficio o dell'attività **da dodici a quindici mesi**, chiunque chieda prestazioni di natura sessuale, per sé stesso o per altri, nell'ambito di un rapporto di lavoro, di insegnamento, di prestazione di servizi o di altro rapporto analogo, continuativo o abituale, e con tale comportamento arrechi alla vittima una situazione oggettiva e gravemente intimidatoria, ostile o umiliante.

La pena è aggravata (**reclusione da uno a due anni e interdizione speciale** dall'esercizio della professione, dell'ufficio o dell'attività **da diciotto a ventiquattro mesi**) se l'autore del reato ha commesso l'atto approfittando di una situazione di superiorità in un rapporto di lavoro, di insegnamento o gerarchico, o su persona sottoposta alla sua cura o custodia, ovvero con la minaccia espressa o tacita di causare alla vittima un danno correlato alle legittime aspettative che potrebbe avere nell'ambito del rapporto indicato. Ulteriori aumenti di pena sono previsti quando le suddette condotte sono perpetrate ai danni di una vittima particolarmente vulnerabile, in ragione della sua età, malattia o situazione. Quando del reato risponde una persona giuridica, si applica la pena della multa da sei mesi a due anni

Quando le molestie sul posto di lavoro o in ambito educativo non sono di natura strettamente sessuale, trova applicazione il reato di **molestie sul posto di lavoro** ([articolo 173](#) c.p.).

Il codice penale spagnolo disciplina in un unico articolo sia le condotte consistenti nell'inflizione di trattamenti degradanti anche sul lavoro sia le varie forme di maltrattamento commesse in ambito familiare.

Più nel dettaglio l'articolo 173, comma 1, punisce con la pena detentiva da sei mesi a due anni chiunque:

- imponga un trattamento degradante a un'altra persona, compromettendo gravemente la sua integrità morale;
- compia, nel contesto di qualsiasi rapporto di lavoro o di servizio civile e sfruttando il rapporto di superiorità, ripetutamente atti ostili o umilianti che, senza diventare trattamenti degradanti, comportano gravi molestie nei confronti della vittima;
- commetta ripetutamente atti ostili o umilianti che, senza diventare un trattamento degradante, sono intesi a prevenire il godimento legittimo dell'alloggio.

I commi successivi disciplinano il reato di maltrattamenti in ambito domestico-familiare.

In Spagna, qualora le molestie siano ripetute e dimostrabili, è possibile percorrere diverse strade, eventualmente affrontabili in ordine di gravità: denunciare i fatti nella propria azienda, in un'ispezione del lavoro e/o attraverso un procedimento penale. La vittima può chiedere che il molestatore venga licenziato, trasferito o assegnato a lavori con orari diversi in modo che non coincidano con i propri. La persona molestata può denunciare anche l'azienda, quale ultima responsabile per non aver evitato il clima di molestie nelle sue sedi. La via giudiziaria comporterebbe l'instaurazione di un processo giuslavoristico ordinario che si svolgerebbe nel quadro della [Legge che regola la giurisdizione sociale](#) (*Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, LRJS*) in cui la controversia sarebbe definita dal giudice competente. La vittima di molestie sul luogo di lavoro può anche chiedere la risoluzione del contratto ed esigere un risarcimento analogo a quello previsto per il licenziamento senza giusta causa, a norma dell'[articolo 50 dello Statuto dei Lavoratori](#).

a cura di Carmen Andreuccioli e Michela Mercuri

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.