

Chi crede che i comportamenti indesiderati, tanto per usare un eufemismo, siano poco frequenti nei nostri luoghi di lavoro, e magari piuttosto irrilevanti, commette senza dubbio alcuno un grossolano errore di valutazione.

In realtà il fenomeno esiste da sempre, presenta mille sfaccettature inquietanti e va associato a dati sicuramente preoccupanti, come ha sottolineato di recente il commissario europeo agli affari sociali Anna Diamantopoulou, la quale ha indicato la percentuale dei casi di molestie sessuali riscontrati in talune regioni mediterranee, Italia inclusa, non distante dal 60 per cento, come a dire 60 italiane sulle 100 che lavorano!

La conferma sull'entità del fenomeno, peraltro diminuito nel tempo solo grazie alla cresciuta volontà delle donne di non subire passivamente "advances" non desiderate, ci viene dal presidente del Telefono Rosa, Giuliana Dal Rosso, che parla di una fascia che oscilla dal 25 al 40 per cento di molestie sessuali in senso stretto, che però sfiora e supera l'80 per cento, se si considerano i comportamenti "fastidiosi" in senso lato.

Questa piaga sociale peraltro assume caratteri di maggior preoccupazione proprio nel mondo lavorativo, ove il molestatore può essere il collega o addirittura il capo ufficio, e dove entrano in ballo meccanismi perfidi di coartazione di tipo gerarchico, di bieca ritorsione, di minacce più o meno velate, più difficili da combattere in tale ambito, dove il molestatore, spesso incalzante e quasi temerario, ha comunque titolo ad essere presente negli uffici, e pertanto dispone di un bagaglio di scuse e di occasioni per frequentare la "preda".

In attesa che si perfezioni e giunga ad attuazione l'iniziativa di legge presentata in materia dalla competente commissione europea, vediamo cosa si possa fare per arginare concretamente il fastidio, che non di rado assume i connotati di un vero e proprio assillo esistenziale difficile da debellare in modo definitivo.

Un primo passo da fare, da parte della persona oggetto di attenzioni indesiderate, è quello di parlarne con persona di fiducia, quindi non accettare passivamente l'atteggiamento prevaricatore, rifiutando quella colpevolizzazione troppo spesso scaricata in passato sulle vittime; parlarne significa trovare l'interlocutore giusto, l'amico, il familiare, il collega che sappia valutare l'entità del problema.

Se i comportamenti presentano caratteri di una certa gravità ed insistenza, appare consigliabile contattare quanto prima il capo dell'ufficio ed un rappresentante sindacale, e se questo dovesse non bastare, poiché non è raro che tali molestie siano fonti di seri traumi nel soggetto leso, non si deve escludere la via della formale denuncia al magistrato, anche se la soluzione penale va considerata attentamente, tenendo conto che essa comporta inevitabilmente un inasprimento, di solito irreversibile, nei rapporti interpersonali tra vittima e molestatore.

Ma analizziamo più da vicino il concetto di violenza sessuale, il sexual harassment anglosassone, già oggetto di specifica disciplina negli Stati Uniti a far data dal 1964, con il titolo VII del Civil Rights Act, e da sempre considerato come fenomeno inscindibilmente riconducibile ad una discriminazione fra i sessi, tanto che la Corte Suprema americana nel 1986, con una sentenza-cardine in materia, imponeva al datore di lavoro l'obbligo di mantenere un ambiente di lavoro non offensivo ed ostile e libero da intimidazioni discriminatorie, come quelle a connotazione sessuale.

“L’aggettivo sessuale – e qui il contributo a far chiarezza sulla delicata materia viene dalla sentenza 7772 della nostra Corte di Cassazione – attiene al sesso dal punto di vista anatomico, fisiologico o funzionale, ma non limita la sua valenza ai puri aspetti genitali del rapporto interpersonale, giacche' devono includersi nella nozione di atti sessuali tutti quelli che siano idonei a compromettere la libera determinazione della sessualita' del soggetto passivo”.

In altri termini ove c’è imposizione unilaterale e difetto di consenso, scatta un meccanismo di violenza e di molestia che diventa sessuale quando tale comportamento, non sollecitato, non voluto, si colloca nella sfera degli interessi, ampiamente considerati, di tipo sessuale.

Una Raccomandazione dell’Unione Europea del 27 novembre 1991 ha ulteriormente puntualizzato la materia, definendo la molestia come ogni comportamento, basato sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, ribadendo la caratteristica essenziale dell’atto molesto nella prerogativa della indesideratezza dello stesso da parte del soggetto passivo, questa la vera linea di demarcazione rispetto ad un comportamento, pienamente legittimo, quale il corteggiamento, visto come esternazione della libertà affettiva e sessuale.

Frequente corollario degli episodi sgraditi è il cosiddetto ricatto sessuale, definito anche *quid pro quo*, che si verifica allorché il molestatore condiziona o minaccia di condizionare all’accoglimento della proposta di tipo sessuale, la concessione di vantaggi in carriera o di opportunità lavorative, arrivando finanche a penalizzare la vittima non disponibile con il licenziamento. Per tutelarsi giuridicamente in siffatte eventualità, è fondamentale il poter dimostrare un nesso causale tra il rifiuto della proposta sessuale e la perdita di un qualsiasi beneficio lavorativo, avvalendosi ovviamente quanto più possibile di testimonianze attendibili; contenuto dell’azione civile di risarcimento non sarà solamente il danno emergente ed il lucro cessante, ma anche il danno morale per la sofferenza ed il disagio psico-fisico patiti dalla vittima, oltre che il danno biologico, derivante dalla lesione al diritto al godimento della vita in condizioni di integrità psico-fisica.

Sul piano strettamente economico le richieste di natura pecuniaria dovranno tener conto delle retribuzioni eventualmente perdute o ridotte a causa della molestia, con gli interessi e la rivalutazione monetaria, ma anche delle diminuzioni patrimoniali conseguenti alla perdita di vantaggiose opportunità lavorative.

In verità il legislatore italiano si è avvicinato alla materia molestie sessuali sul posto di lavoro piuttosto tardi ed in modo piuttosto cauto, basti pensare che solo con il contratto del comparto Regioni-Enti locali del 1990 si approva finalmente una disposizione (art.29 D.P.R.333 del 1990) che promuove la tutela di uomini e donne nei luoghi di lavoro, nei confronti di atteggiamenti offensivi a carattere sessuale.

L’articolo 61 del D.L.vo 29 del 1993, nel dare attuazione alle Raccomandazioni Comunitarie, prevede che le pubbliche amministrazioni adottino atti regolamentari per assicurare pari dignità di uomini e donne sul posto di lavoro. Anche il primo contratto “privatizzato” del comparto ministeri dedica spazio a questa fattispecie, un tempo tabù: l’art.25, terzo comma, infatti, dispone la applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni, per atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona umana.

Ma l’intero quadro normativo di riferimento è stato ribaltato dalla legge 66 del 15 febbraio 1996, che ha introdotto nel nostro codice penale- articolo 609 bis – il reato di violenza sessuale, per cui, chiunque, con violenza o minaccia, o mediante abuso di autorità, costringa taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da cinque a dieci anni.

La innovazione e' di grande portata, se si pensa che prima di questa riforma del codice, il molestatore poteva essere imputato "solo" per atti osceni (art.627 c.p.), per atti di libidine (art.521 c.p.), per molestie o disturbo delle persone (art.660 c.p.) oppure per violenza privata (art.610 c.p.).

L'evoluzione della normativa e le elaborazioni dottrinali, insieme alla giurisprudenza, hanno puntualizzato come le molestie sessuali siano, alla luce della responsabilita' aquiliana ex art,2043 c.c., fonte, come detto, di una obbligazione risarcitoria di illecito extracontrattuale, indicando inoltre, per quel che attiene invece le relazioni di tipo contrattuale, nel datore di lavoro il soggetto tenuto alla riparazione dei danni arrecati al soggetto passivo, in quanto che proprio su tale figura ricadono i doveri di garantire adeguate ed accettabili condizioni di lavoro anche sotto tale specifico profilo e di adottare (art.2087 c.c.) ogni misura necessaria al fine di garantire l'integrita fisica e morale dei prestatori di lavoro subordinato.

Ulteriore prerogativa della materia e' che la molestia sessuale non deve necessariamente consistere in atti gestuali ma puo perpetrarsi in comportamenti verbali, comunque indesiderati, comunque eccessivi: e' il caso delle battute pesanti, sgarbate o allusive, perseguibili quali ingiurie lesive dell'onore e del decoro personale. In questa rapida panoramica sul fenomeno molestie emerge la rilevanza del fenomeno, e come l'azione deterrente della normativa di settore sia ancora modesta, soprattutto se si considerano i danni che tali comportamenti, spesso posti in essere anche da persone ritenute irreprensibili, determinano nel clima dell'ambiente di lavoro, che viene stravolto da un turbine di tensione, di chiacchiere, di sfiducia, di immoralita', di sospetto, arrivando a minacciare in primis la serenita' dei singoli lavoratori e poi la funzionalita' stessa dell'apparato lavorativo, piccolo o grande che sia.

Insomma le percentuali, soprattutto quelle allarmanti riferite alla situazione italiana, ci dicono che bisogna fare di piu', ed e' per questo che guardiamo con fiducia al progetto di legge europeo sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche se la vera riforma e' quella culturale che si plasma quotidianamente con l'approccio concettuale prima, e fisico-comportamentale poi, con i rappresentanti dell'altro sesso.

Intanto prendiamo atto che anche la molestia ha subito un processo di modernizzazione: e' di qualche giorno fa la notizia che una impiegata dell'americana Dow Chemical ha scritto una lettera di protesta per gli apprezzamenti, i commenti e i disegni di cui e' risultata destinataria via posta elettronica, proteste che hanno determinato un consistente numero di provvedimenti disciplinari.