

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

N. 1834

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del senatore BENVENUTO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 5 OTTOBRE 2007

Disposizioni a tutela dei lavoratori privati e pubblici dalla
violenza e dalla persecuzione psicologica (*mobbing*)

ONOREVOLI SENATORI. - L'evoluzione della disciplina in materia di tutela dei lavoratori ha consentito di ottenere notevoli passi avanti, fino a considerare la dignità e l'integrità della persona come valori fondamentali per la autorealizzazione dell'individuo.

Talvolta la cattiva organizzazione all'interno dell'ambiente di lavoro si riflette negativamente sul gruppo, intendendo per esso le risorse umane che compongono la struttura operativa esaminata, determinando situazioni, comportamenti e atti che incidono negativamente sulle condizioni psicologiche dei lavoratori.

Si tratta di situazioni da tempo studiate dalla psicologia del lavoro e che hanno fatto emergere la necessità di affrontare con la massima attenzione il problema, sempre più presente nel mondo del lavoro, ma anche tra ragazzi nell'ambiente scolastico. Il mondo anglosassone, che al tema ha dedicato particolare importanza, ha utilizzato il termine *mobbing* per individuare atti e comportamenti vessatori posti in essere con evidente determinazione, che arrecano danni rilevanti alla condizione psico-fisica dei lavoratori che li subiscono.

Il termine *mobbing* è stato coniato agli inizi degli anni settanta dall'etologo Konrad Lorenz, per descrivere un particolare comportamento di alcune specie di uccelli di piccola taglia che circondano un proprio simile e lo assalgono rumorosamente in gruppo per allontanarlo dal branco. *Mobbing* è un gerundio sostantivato inglese derivato da «*mob*», dall'espressione latina «*mobile vulgus*», che significa appunto «gentaglia (mobile)», cioè «una folla grande e disordinata» soprattutto «dedita al vandalismo e alle sommosse». *Mobbing* è dunque, nella lingua inglese, lo stringersi della folla intorno a una persona

per intimidirla o molestarla in strada. Il termine è quindi entrato nel vocabolario di molte lingue europee, dallo scandinavo, al tedesco, al francese per indicare «l'assalto (fisico) del gruppo all'individuo»; per gli studiosi del comportamento animale è anche «l'esclusione di un individuo dal suo branco».

Per la medicina del lavoro, in Italia *mobbing* indica una violenza psicologica, talvolta anche fisica, perpetrata ripetutamente sul posto di lavoro, che a poco a poco diventa insopportabile: si comincia con un saluto negato, battute che sono insulti, scherzi troppo pesanti, i colleghi ignorano o guardano male il dipendente, i capi sono insoddisfatti, il lavoro non procede, l'ansia di sbagliare aumenta il tasso di errore.

I danni, che incidono sulla autostima del mobbizzato, possono scatenare anche condizioni di grave depressione riducendo la capacità lavorativa della persona vittima di queste azioni. Da fonti ufficiose risulta che circa 15 milioni di lavoratori in tutta Europa siano direttamente colpiti da patologie causate da *mobbing*. In casi estremi di forte pressione psicologica, di maltrattamenti verbali e psichici continui e sistematici, il soggetto colpito potrebbe arrivare anche al suicidio (in Svezia il 15 per cento dei suicidi sarebbe attribuibile al *mobbing*).

È ormai indispensabile proporre un intervento del legislatore al riguardo, anche in considerazione della Risoluzione del Parlamento europeo sul *mobbing* sul posto di lavoro (A5-0283/2001) del 20 settembre 2001 che «esorta gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il *mobbing* e le molestie sessuali sul posto di lavoro».

Il presente disegno di legge può considerarsi il tassello per una diversa attenzione da parte del legislatore, anche in considerazione di quanto sottolineato dalla Corte di Cassazione sulla necessità di colmare il vuoto normativo esistente in merito. Sono problematiche di grande importanza, che incidono pesantemente sulla dignità e sull'integrità psico-fisica dei soggetti che ne sono coinvolti e sulla stessa società.

Non devono infatti essere trascurate le conseguenze più generali che il fenomeno determina: in termini di diseconomie interne al luogo di lavoro, in termini di costi per i datori di lavoro, in termini sociali, con le ripercussioni che provoca all'interno della famiglia, dove spesso vengono scaricate le violenze subite in ambito lavorativo.

Per questo motivo, il provvedimento assegna particolare importanza alle iniziative dirette a prevenire il verificarsi di tali atti e comportamenti, attribuendo un rilievo speciale alle misure volte a fornire ai lavoratori tutte le informazioni sul problema, così da aiutare ad individuare il *mobbing* prima che la violenza psicologica produca danni irreparabili.

L'articolato riproduce, con i necessari aggiornamenti e talune modifiche ed integrazioni, la proposta di legge atto Camera n. 6410 della XIII legislatura - proponenti gli onorevoli Benvenuto, Ciani, Pistone, Repetto - adottato come testo-base nella seduta del 14 dicembre 2000 della Commissione la-

voro della Camera dei deputati, il cui esame fu abbandonato alla vigilia della elezioni politiche della primavera del 2001.

Oltre alla finalità del provvedimento e definizione del fenomeno (articolo 1), è considerata la prevenzione ma soprattutto l'informazione da parte delle rappresentanze sindacali e dei datori di lavoro in merito alla assegnazione di incarichi, trasferimenti, mansioni. Inoltre è prevista l'adozione di codici antimolestie nell'ambito di contratti collettivi nazionali di lavoro (articolo 2). Con l'articolo 3 (misure organizzative) sono coinvolti i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali per quanto riguarda le misure gestionali finalizzate alla prevenzione, il medico competente per l'accertamento dei disturbi correlabili a violenza psicologica nell'ambito lavorativo, ed il rappresentante per la sicurezza quale «garante» per l'individuazione ed attuazione delle misure di prevenzione. L'articolo 4 prevede l'istituzione di appositi centri regionali per la diagnosi e terapia dei disturbi correlabili a violenza morale o psichica in occasione di lavoro. Nella loro attività, i centri sono affiancati dalle Aziende sanitarie locali che organizzano annualmente corsi obbligatori a carico del datore di lavoro. La responsabilità disciplinare è affrontata con l'articolo 5, mentre le azioni di tutela giudiziaria sono considerate nell'articolo 6. La pubblicità nell'azienda dei provvedimenti disciplinari assunti è regolata dall'articolo 7.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità e definizioni)

1. La presente legge è diretta a tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza e della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro.

2. Ai fini della presente legge, per violenza e persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere e i comportamenti tenuti da datori di lavoro, privati e pubblici, nonché da soggetti che rivestano incarichi in posizione sovraordinata o di pari grado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo e con palese predeterminazione.

3. Ai fini della presente legge, sono equiparati:

a) ai datori di lavoro:

1) gli utilizzatori dei contratti di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

2) i committenti di lavoro a progetto, di cui all'articolo 61 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003;

b) ai lavoratori, i collaboratori di cui all'articolo 61 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003.

4. Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini della presente legge si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie, e si traducono in maltrattamenti verbali e in atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore, quali il licenziamento, le dimissioni forzate, il pregiudizio

delle prospettive di progressione di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, e ingiustificate discriminazioni e penalizzazioni del trattamento retributivo, l'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività e lavorative la svalutazione dei risultati ottenuti.

5. Il danno di natura psico-fisica provocato dagli atti e dai comportamenti di cui ai commi 2 e 4 rileva ai fini della presente legge quando ha come conseguenza diretta la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore che li subisce, ovvero si traduce in forme depressive.

Art. 2.

(Prevenzione ed informazione)

1. I datori di lavoro e le rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie allo scopo di prevenire la violenza e la persecuzione psicologica di cui alla presente legge e di rimuoverne le cause. Il datore di lavoro è tenuto a fornire alle rappresentanze sindacali che ne facciano richiesta le informazioni rilevanti ai fini dell'assegnazione degli incarichi, dei trasferimenti, dell'assegnazione delle qualifiche e delle mansioni, nonché tutte le informazioni che attengono alle modalità di utilizzo dei lavoratori.

2. Le iniziative di cui al comma 1 sono portate a conoscenza dei lavoratori anche attraverso l'affissione in bacheca.

3. Qualora atti e comportamenti di cui all'articolo 1 siano denunciati, da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, il datore di lavoro, anche su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali, ha l'obbligo di porre in essere procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati, eventualmente avvalendosi dell'apporto di esperti esterni all'azienda.

4. Accertati i fatti di cui all'articolo 1, il datore di lavoro è tenuto ad assumere le misure necessarie al loro superamento, anche coinvolgendo i lavoratori dell'area interessata.

5. I soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro adottano codici antimolestie e, in particolare, codici volti alla prevenzione degli atti e comportamenti di cui all'articolo 1.

Art. 3.

(Misure organizzative)

1. I datori di lavoro e le rappresentanze sindacali:

a) adottano, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, le misure organizzative e gestionali necessarie ai fini della prevenzione delle situazioni di violenza morale o psichica sul lavoro, ivi comprese apposite regole di comportamento, tenendo conto anche dell'esigenza di promuovere condizioni di pari opportunità; ne richiedono l'osservanza da parte dei singoli lavoratori e permettono ai lavoratori di verificarne l'applicazione mediante il rappresentante per la sicurezza;

b) in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, adottano appropriati provvedimenti nel caso di individuata situazione di violenza morale o psichica sul lavoro, al fine di garantirne la pronta cessazione;

c) assicurano che ciascun lavoratore e rappresentante per la sicurezza riceva una formazione specifica e adeguata in ordine ai rischi relativi alle situazioni di violenza morale o psichica in occasione di lavoro e alle misure adottate per la prevenzione delle predette situazioni.

2. I lavoratori osservano le misure organizzative e gestionali adottate dal datore di lavoro ai fini della prevenzione delle situazioni di violenza o persecuzione psicologica nell'ambito dell'attività lavorativa.

3. Il medico competente, fatti salvi gli accertamenti sanitari di cui all'articolo 17, comma 1, lettere *b)* e *i)*, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, effettua, su richiesta del lavoratore, in collaborazione con i medici specialisti di cui al comma 2 del medesimo articolo 17, l'accertamento di disturbi correlabili a violenza o persecuzione psicologica nell'ambito dell'attività lavorativa e ne comunica l'esito allo stesso lavoratore.

4. Il rappresentante per la sicurezza:

a) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione delle situazioni di violenza o di persecuzione psicologica nell'ambito dell'attività lavorativa;

b) segnala immediatamente al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali, le presunte situazioni di violenza o persecuzione psicologica nell'ambito dell'attività lavorativa individuate nel corso della sua attività e, qualora ritenga che non siano stati presi provvedimenti idonei, informa i centri di cui all'articolo 4, se istituiti, e i servizi di prevenzione e protezione dell'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

Art. 4.

(Centri regionali per la diagnosi e la terapia dei disturbi correlabili a violenza morale o psichica in occasione di lavoro. Livelli essenziali delle prestazioni)

1. Le regioni possono istituire o utilizzare centri regionali per la diagnosi e la terapia dei disturbi correlabili a violenza morale o persecuzione psicologica nell'ambito dell'attività lavorativa, di seguito denominati

«centri», ai quali il lavoratore interessato può rivolgersi.

2. I centri sono interconnessi a livello nazionale; impiegano mezzi e sistemi idonei anche per i portatori di *handicap*; utilizzano personale specificamente formato e dedicato; prevedono adeguate figure professionali fra cui rientrano necessariamente quelle di medico legale, medico del lavoro, psichiatra, psicologo clinico o del lavoro. Ai fini della formulazione della diagnosi, il centro può avvalersi di altre figure specialistiche convenzionate.

3. All'esito degli accertamenti svolti, i centri comunicano al lavoratore interessato una delle seguenti diagnosi sindrome correlata:

- a) sindrome non correlata;
- b) sindrome allo stato non sufficientemente correlabile.

4. In caso di diagnosi di sindrome correlata, i centri possono assicurare direttamente o indirettamente la terapia al lavoratore.

5. In concorso con i centri, i servizi delle Aziende unità sanitarie locali organizzano annualmente corsi sul fenomeno del *mobbing* obbligatori e a carico del datore di lavoro, per i dirigenti, i medici competenti, i responsabili della sicurezza aziendale, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

6. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi nelle aziende, previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, è competente in materia di *mobbing*, anche avvalendosi di appositi consulenti.

7. In ogni azienda, all'interno dei processi informativi e formativi previsti dal citato decreto legislativo n. 626 del 1994, sono previste apposite riunioni aziendali periodiche, improntate alla trasparenza e alla correttezza nei rapporti aziendali e professionali, atte a fornire alle lavoratrici e ai lavoratori informazioni sugli aspetti organizzativi, quali ruoli, mansioni, carriera, mobilità.

8. Un'informazione generale è svolta altresì a favore di tutti i lavoratori, dedicando

allo scopo due ore di assemblea annuale oltre a quelle previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 5.

(Responsabilità disciplinare)

1. Nei confronti di coloro che pongono in essere gli atti o i comportamenti previsti dall'articolo 1 può essere disposta l'applicazione, da parte del datore di lavoro o del preposto gerarchicamente competente, delle misure disciplinari previste dalla contrattazione collettiva.

2. Le medesime misure disciplinari possono essere applicate anche a chi denuncia fatti o comportamenti inesistenti, al fine di ottenere vantaggi comunque configurabili.

Art. 6.

(Azioni di tutela giudiziaria)

1. Il lavoratore che abbia subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro, e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi ma intenda agire in giudizio, deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di competenza territoriale di cui all'articolo 413 del medesimo codice, ovvero presso il collegio di conciliazione di cui all'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Per il ricorso in giudizio si applicano le disposizioni di cui al citato articolo 413 del codice di procedura civile.

2. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti, riconducibili alla violenza e alla persecuzione psico-

logica, sono annullabili a richiesta del lavoratore danneggiato, sia in sede di conciliazione che in sede giudiziaria.

3. In sede giudiziaria il giudice condanna il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che può liquidare in forma equitativa.

Art. 7.

*(Pubblicità del provvedimento
del giudice)*

1. Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna di cui all'articolo 6, comma 3, venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza o di persecuzione psicologica oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali violenze o persecuzioni, qualora ne dia al giudice stesso esplicita indicazione.

