

## Disegno di legge n° 122

D'iniziativa del senatore Tomassini (FI) comunicato alla Presidenza il 6 giugno 2001

### Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica

Onorevoli Senatori. - Da recenti ricerche della Clinica del lavoro di Milano e dell'Associazione Prima di Bologna risulta che in Italia circa cinque milioni di lavoratori soffrono di *mobbing*.

Pochi oggi conoscono il significato di tale fenomeno che sta assumendo dimensioni allarmanti soprattutto nel settore pubblico ove sarebbero interessati il 56 per cento dei lavoratori.

Con il termine *mobbing* si definisce la violenza e persecuzione psicologica perpetrata con qualsiasi atto o comportamento al fine di danneggiare il lavoratore (articolo 1).

Gli artefici possono essere colleghi di lavoro, superiori, ma a volte la stessa azienda nell'ambito di una strategia precisa tesa alla riduzione di personale o all'eliminazione di persone indesiderate o ritenute «scomode».

Le conseguenze del *mobbing* sono molto gravi. I danni psicologici arrecati, che incidono sull'autostima del lavoratore, possono scatenare condizioni di forte depressione.

In Svezia una indagine statistica ha dimostrato che il 20 per cento dei suicidi, in un anno, hanno avuto come causa scatenante tale fenomeno.

Il *mobbing* nel nostro Paese trova più che altrove condizioni favorevoli per prosperare grazie ad una crisi economica preoccupante che provoca drastiche riduzioni di personale specialmente nel settore pubblico a seguito degli interventi di privatizzazione; per questo è necessario proporre un intervento legislativo al fine di tutelare il lavoratore.

Pur nella consapevolezza della difficoltà di individuare con precisione fattispecie concrete degli atti e dei comportamenti attraverso i quali si verifica il fenomeno e proporre soluzioni risolutive dello stesso, il presente disegno di legge mira ad avviare un dibattito su tali problematiche che minano l'integrità psico-fisica dei soggetti che ne sono coinvolti.

In particolare si dettano una serie di disposizioni al fine di prevenire il verificarsi di atti e comportamenti vessatori. Si prevede, infatti, l'individuazione, nei singoli ambiti lavorativi di organismi atti ad adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione del fenomeno ivi compreso il diritto per il lavoratore di chiedere informazioni relative alle assegnazioni degli incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate (articolo 6).

Tali organismi debbono altresì procedere tempestivamente per accertare i fatti denunciati anche tramite centri medici che operano presso le Aziende sanitarie locali.

Una volta accertati i suddetti fatti il datore di lavoro è tenuto ad assumere le misure necessarie per la loro rimozione (articolo 4).

Gli atti discriminatori concernenti le variazioni di qualifiche, di mansioni, di incarichi, ovvero i trasferimenti, riconducibili alla violenza e alla persecuzione psicologica sono comunque annullabili su istanza del lavoratore (articolo 2) e i responsabili della violenza o persecuzione sono tenuti al risarcimento del danno (articolo 5).

Il lavoratore ha diritto altresì alla reintegrazione nel posto di lavoro.

#### 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 o della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro.

2. Ai fini della presente legge, per violenza o persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere e i comportamenti tenuti da datori di lavoro, superiori gerarchici o pari grado nei confronti del lavoratore, finalizzati a danneggiare quest'ultimo e svolti con carattere sistematico, continuato e con palese premeditazione.

3. Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini della presente legge si traducono in maltrattamenti verbali, nell'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, nell'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, nella svalutazione dei risultati ottenuti, nella mancata prospettiva di progressione di carriera, in trasferimenti non oggettivamente motivati e in altri atteggiamenti di carattere manifestamente vessatorio e ingiustificato che modificano la personalità del lavoratore e che possono indurlo ad abbandonare il lavoro.

#### Art. 2 Annullabilità di atti discriminatori

1. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti, riconducibili alla violenza o alla persecuzione psicologica, sono annullabili su istanza del lavoratore danneggiato.

### **Art. 3 Prevenzione**

1. Le imprese e le amministrazioni pubbliche istituiscono organismi interni con il compito di adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione della violenza o della persecuzione psicologica. Tali organismi sono composti da un rappresentante dell'impresa o della amministrazione pubblica, da un rappresentante eletto dai lavoratori e da un esperto esterno nominato dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio.

### **Art. 4 Accertamento dei fatti**

1. Nel caso in cui il lavoratore si ritenga danneggiato a seguito degli atti e comportamenti di cui all'articolo 1 ha facoltà di rivolgersi all'organismo di cui all'articolo 3.

2. Gli organismi di cui all'articolo 3, hanno l'obbligo di porre in essere procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati anche tramite centri medici che operano presso le Asl.

3. Accertati i fatti denunciati il datore di lavoro è tenuto ad assumere le misure necessarie per la loro rimozione.

### **Art. 5. Risarcimento del danno e reintegrazione nel posto di lavoro**

1. Coloro che pongano in essere gli atti o i comportamenti previsti dall'articolo 1, sono tenuti a risarcire il danno nei modi e nelle forme previste dalla normativa vigente.

2. Il risarcimento del danno è altresì dovuto da chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti inesistenti al fine di ottenere qualsiasi utilità per sé o per altri.

3. Il lavoratore deve essere reintegrato nel posto di lavoro se la violenza o la persecuzione psicologica di cui alla presente legge ha comportato le sue dimissioni.

### **Art. 6. Informazione**

1. I lavoratori hanno il diritto di chiedere all'impresa o all'amministrazione pubblica informazioni relative alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate.

2. L'impresa o l'amministrazione pubblica è tenuta, su richiesta dell'interessato, a dare le informazioni di cui al comma 1.

3. L'impresa o l'amministrazione pubblica può opporre rifiuto motivato nel caso in cui possa derivare un danno per la stessa o per terzi.

### **Art. 7. 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 collettivi, ma intenda adire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile. Si applicano, per il ricorso in giudizio, le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile.

2. Il giudice condanna il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

### **Art. 8. Pubblicità del provvedimento del giudice**

1. Su istanza della parte interessata, qualora ne dia al giudice stesso esplicita indicazione, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna 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.

## **Art. 9. Entrata in vigore**

1. La presente legge entra in vigore entro sessanta giorni dalla data della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.