

# SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

**N. 1796**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori DI SIENA, SALVI, PISA, BRUTTI Paolo,  
BATTAGLIA Giovanni, BELLINI GALARDI, IOVENE, MELE,  
MONTALBANO e VILLONE**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 18 SETTEMBRE 2007**

---

Norme a tutela dei lavoratori dalle violenze morali e dalle  
persecuzioni professionali sul luogo di lavoro

---

ONOREVOLI SENATORI. - Il *mobbing* ovvero la sistematica violenza o persecuzione psicologica o discriminazione professionale e non, perpetrata sui luoghi di lavoro ai danni di subordinati o colleghi, è un fenomeno in espansione e che crea crescente allarme sociale. Esso oltre a determinare danni psicologici e morali spesso gravi, menoma anche i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e la stessa dignità e integrità della persona. L'opportunità di un apposito intervento legislativo appare evidente. Infatti oltre alla necessità di tutelare diritti e integrità psico-fisica delle persone, sono coinvolti anche profili inerenti il buon funzionamento delle aziende, per non dire dei costi sociali più generali legati alle cure, ai procedimenti giudiziari, eccetera.

L'articolo 1 definisce il fenomeno del *mobbing* e l'ambito di applicazione delle norme.

Gli articoli 2 e 3 danno rilievo all'opera di prevenzione del fenomeno e di circolazione delle informazioni al riguardo che deve coin-

volgere i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali.

L'articolo 4 regola le disposizioni sanzionatorie ai danni di chi pone in essere i comportamenti di *mobbing*; sono definite anche le sanzioni pecuniarie per chi non adempie alle disposizioni decise dal personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. L'articolo 5 riguarda la tutela giudiziaria ovvero il diritto al ricorso da parte dei singoli lavoratori o, per delega, delle organizzazioni sindacali, presso il tribunale competente per territorio in veste di giudice del lavoro. Sono anche definiti i provvedimenti con i quali il tribunale preposto sanziona i soggetti responsabili dei comportamenti definibili di *mobbing*. L'articolo 6 dispone la resa pubblica, su richiesta della parte interessata, dei provvedimenti sanzionatori. L'articolo 7 definisce i limiti entro cui possono incidere sugli ordinari stanziamenti di bilancio delle pubbliche amministrazioni le eventuali sanzioni pecuniarie ad esse comminate.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

#### *(Definizione ed ambito di applicazione)*

1. La presente legge tutela i lavoratori e le lavoratrici dalle violenze morali e dalle persecuzioni psicologiche perpetrate sul luogo di lavoro.

2. Per violenza morale e persecuzione psicologica si intendono quelle azioni, reiterate in modo intenso, sistematico e duraturo, che mirano esplicitamente a danneggiare una lavoratrice o un lavoratore.

3. Gli atti vessatori, persecutori, le critiche e i maltrattamenti verbali esasperati, l'offesa alla dignità, la delegittimazione dell'immagine del lavoratore, anche di fronte a soggetti esterni all'impresa, ente o amministrazione - clienti, fornitori, consulenti - comunque attuati da superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, per avere il carattere della violenza morale e delle persecuzioni psicologiche, devono mirare a discriminare, screditare o, comunque, danneggiare il lavoratore nella propria carriera, *status*, potere formale e informale, grado di influenza sugli altri. Con i medesimi criteri devono essere considerate la rimozione da incarichi, l'esclusione o immotivata marginalizzazione dalla normale comunicazione aziendale, la sottostima sistematica dei risultati, l'attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute.

4. Ciascuna fattispecie di cui al comma 3 concorre individualmente nella valutazione del livello di gravità del fenomeno di cui al comma 2.

5. Ai fini dell'accertamento della responsabilità soggettiva, l'istigazione è considerata equivalente alla commissione del fatto.

## Art. 2.

*(Attività di prevenzione e di accertamento.  
Codici antimolestie)*

1. I datori di lavoro o i committenti, pubblici o privati, ovvero gli utilizzatori ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e le rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie, intese a prevenire e a contrastare fenomeni di violenza e di persecuzione psicologica di cui all'articolo 1, comma 3.

2. Qualora siano denunciati, da parte di singoli o di gruppi di lavoratori, atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro, il committente o l'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sentite le rappresentanze sindacali e ricorrendo, ove ne ravvisi la necessità, a forme di consultazione dei lavoratori dell'area interessata, provvede tempestivamente all'accertamento dei fatti denunciati e predispone misure idonee per il loro superamento.

3. I soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro hanno la facoltà di adottare codici antimolestie e, in particolare, codici volti alla prevenzione degli atti e comportamenti di cui all'articolo 1, comma 3.

## Art. 3.

*(Attività di informazione)*

1. I datori di lavoro o i committenti, pubblici o privati, ovvero gli utilizzatori ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e le rappresentanze sindacali pongono in essere iniziative di informazione periodica sulle fattispecie di cui all'articolo 1, comma 3.

2. I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di cinque ore su base annuale, per discutere ri-

guardo alle violenze ed alle persecuzioni psicologiche di cui all'articolo 1, comma 3. Le riunioni sono indette e si svolgono con le modalità e con le forme di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 4.

*(Potere di disposizione)*

1. Il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale adotta, nei confronti dei soggetti che pongono in essere gli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 3, il provvedimento di disposizione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

2. La mancata ottemperanza alla disposizione, emanata ai sensi del comma 1, comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 1.000 ad euro 6.000. Nei confronti dei lavoratori la mancata ottemperanza di cui al primo periodo comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 300 ad euro 600.

Art. 5.

*(Tutela giudiziaria)*

1. Qualora vengano posti in essere atti o comportamenti definiti ai sensi dell'articolo 1, comma 3, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, di organizzazioni sindacali, il tribunale territorialmente competente in funzione di giudice del lavoro, nei cinque giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina al responsabile del comportamento denunciato, con provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, dispone la rimozione degli effetti degli atti illegittimi, stabilisce le modalità di esecuzione della decisione e determina in via equitativa la riparazione pecunia-

ria dovuta al lavoratore per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento. Contro tale decisione è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione davanti al tribunale, che decide in composizione collegiale, con sentenza immediatamente esecutiva, la quale determina altresì in via equitativa la riparazione pecuniaria per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione della medesima. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. L'efficacia esecutiva del provvedimento di cui al primo periodo non può essere revocata fino alla sentenza del tribunale che definisce il giudizio instaurato ai sensi del secondo periodo.

2. Qualora dagli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, derivi un pregiudizio per il lavoratore, quest'ultimo ha diritto al risarcimento dei danni, ivi compresi quelli non patrimoniali, da far valere in sede di giudizio di cognizione ordinaria. Resta comunque fermo quanto previsto dall'articolo 13 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, e successive modificazioni.

3. Le variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni e negli incarichi ed i trasferimenti che costituiscano atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 3, nonché le dimissioni determinate dai medesimi atti o comportamenti sono impugnabili ai sensi dell'articolo 2113 del codice civile, secondo, terzo e quarto comma, fatto salvo il risarcimento dei danni ai sensi del comma 2 del presente articolo.

4. Resta ferma la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modifiche.

5. È fatta salva la competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità ai sensi dell'articolo 36 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

## Art. 6.

*(Pubblicità del provvedimento del giudice)*

1. Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che della sentenza di accoglimento ovvero di rigetto di cui all'articolo 5 venga data informazione, a cura del datore di lavoro, del committente o dell'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, mediante lettera ai lavoratori interessati, per unità produttiva o amministrativa nella quale si sia manifestato il caso di violenza o persecuzione psicologica, oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali azioni.

## Art. 7.

*(Norme finanziarie)*

1. Gli obblighi derivanti dagli articoli 2 e 3 a carico delle pubbliche amministrazioni, in qualità di datori di lavoro o di committenti, trovano applicazione esclusivamente nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio.

2. Dall'attuazione dei medesimi articoli 2 e 3 non possono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

