



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d'iniziativa dei senatori CONZATTI e FARAONE**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 4 AGOSTO 2021**

Disposizioni in materia di eliminazione della violenza e delle molestie  
nel mondo del lavoro

ONOREVOLI SENATRICI E SENATORI. – Il presente disegno di legge è stato modellato alla luce dei principi generali contenuti nella Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, recentemente ratificata con la legge 15 gennaio 2021, n. 4, di cui il disegno di legge in oggetto vuole essere la concreta attuazione nell'ordinamento giuridico italiano. Inoltre, nel presente testo si tiene conto anche del dibattito e della discussione sviluppata sul tema delle condotte vessatorie nei luoghi di lavoro presso l'XI Commissione permanente Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati, in occasione dell'esame delle proposte di legge atto Camera n. 1741, atto Camera n. 1722 e atto Camera n. 2311.

Si segnala altresì come il presente disegno di legge abbia tenuto in debita considerazione non solo l'accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007, ma anche la disciplina già adottata da altri Paesi europei, quali la Francia, che ha da tempo introdotto una normativa di contrasto all'*harcèlement moral* con legge 17 gennaio 2002, n. 73, ed il Regno Unito, che ha approvato una regolamentazione volta a reprimere le molestie, attraverso il *Protection from Harassment Act* del 21 marzo 1997.

Giova preliminarmente sottolineare come i principi generali e i criteri direttivi contenuti nella citata Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 (OIL) (e nella raccomandazione OIL n. 206 del 2019) costituiscano un imprescindibile e doveroso riferimento per il legislatore, alla luce degli obblighi costituzionali derivanti dall'articolo

117, primo comma, della Costituzione: i trattati internazionali, infatti, pur avendo rango sub-costituzionale, sono norme interposte tra la Costituzione e le leggi ordinarie. Ne deriva che, nell'interpretazione della legge ordinaria, la conformità al dettato dell'articolo 117, primo comma, della Costituzione è verificata con riferimento all'adesione della legge ordinaria alla norma internazionale interposta (Corte costituzionale, sentenze n. 348 e 349 del 2007).

Lo scopo del disegno di legge è quello di riconoscere « il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie », promuovendo una « cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano ai fini della prevenzione della violenza e delle molestie », come evidenziato nella premessa della Convenzione OIL n. 190.

Passando all'esame dei tredici articoli che compongono il testo del disegno di legge, si sottolinea in apertura (articolo 1) il riferimento ai principi generali sia di derivazione costituzionale sia di matrice europea (segnalandosi in particolare le direttive europee in materia antidiscriminatoria, la risoluzione del Parlamento europeo 2001/2339(INI) e il già citato accordo quadro del 26 aprile 2007) e internazionale (*in primis* la già menzionata Convenzione OIL sottoscritta a Ginevra il 21 giugno 2019 e oggetto di ratifica nel nostro ordinamento con legge n. 4 del 2021). L'intervento legislativo, dunque, non può prescindere dal contesto « multilivello » delineato dalla coesistenza di molteplici ordinamenti giuridici reciprocamente interdipendenti.

L'ambito di applicazione della disciplina (articolo 2) è definito su tre piani, oggettivo,

soggettivo e topografico, con riguardo a tutte le violenze e molestie poste in essere in occasione di qualsiasi rapporto di lavoro, privato o pubblico, anche di volontariato o di lavoro autonomo: si è voluto, in questo modo, accogliere il suggerimento – venuto da più parti – di rendere chiara l’operatività della disciplina anche al di fuori del rapporto di lavoro subordinato, rafforzando la vocazione universalistica delle legge, che tutela dunque tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici (ivi compresi i superiori gerarchici, i datori e le datrici di lavoro nonché le persone in formazione o alla ricerca di lavoro), indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro, dalle modalità di svolgimento dell’attività lavorativa, dal livello di inquadramento, dalla categoria legale di appartenenza, dal ruolo e dalla responsabilità rivestita.

Si ritiene particolarmente importante il riferimento ai superiori gerarchici e ai datori di lavoro (riferimento mutuato dall’articolo 2, comma 2, della Convenzione OIL n. 190 del 2019), perché come evidenziato dalla dottrina più autorevole le violenze e le molestie sul lavoro possono estrinsecarsi non solo « dall’alto verso il basso » (ovverosia dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico a danno del dipendente) ma anche in direzione radicalmente opposta, « dal basso verso l’alto » (dal dipendente a danno del superiore gerarchico o del datore di lavoro): la vocazione universalistica della legge si manifesta anche sotto questo rilevante profilo, costituendo una tutela che copre allo stesso modo tutti i soggetti coinvolti nel mondo del lavoro, indipendentemente dal ruolo o dalla responsabilità esercitata.

Ma vi è di più. L’utilizzo dell’espressione « in occasione di qualsiasi rapporto di lavoro » (articolo 1) allude espressamente al concetto di « rapporto di occasionalità necessaria » tra lavoro e violenza/molestie elaborato dalla giurisprudenza civile nell’analoga materia degli infortuni sul lavoro: lo

scopo di questo intervento è, con ogni evidenza, quello di ricomprendervi anche il fatto doloso del terzo allorché abbia un collegamento funzionale con il rapporto di lavoro. In questo modo, dunque, si vuole rendere concreto l’obbligo di protezione – e la correlativa tutela – che il datore di lavoro ha anche rispetto alle potenziali violenze e molestie che i lavoratori possono subire da terzi (ad esempio clienti, pazienti, studenti, genitori) come espressamente richiesto dall’accordo quadro sulle molestie e sulla violenza del 26 aprile 2007.

Inoltre, quanto al luogo di lavoro (articolo 2, comma 1, lettera c)), la tutela si estende a tutti i possibili luoghi di esplicazione della prestazione o della vita lavorativa, considerando anche le modalità di esecuzione tecnologicamente più avanzate (ad esempio il cosiddetto *smart working* o lavoro agile).

Vengono inoltre introdotte nel corpo della proposta quali pilastri dell’azione legislativa (articolo 3, « Definizione »), in aderenza alla definizione dell’articolo 1 della citata Convenzione OIL e in analogia alla normativa antidiscriminatoria già operante nel nostro ordinamento, le categorie della « violenza » e delle « molestie » in modo da ricomprendervi qualunque atto, patto, comportamento, pratica, ritorsione o azione indesiderata, singola o reiterata, compresa la minaccia o l’istigazione, che abbia lo scopo o l’effetto di cagionare un danno patrimoniale o non patrimoniale o di violare la dignità della persona singola o di una pluralità di persone o di creare un clima lavorativo intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

In questo modo, dunque, si evita il rischio di limitare la tutela unicamente al pur rilevante fenomeno del *mobbing*, consentendo invece un’espansione dell’intervento normativo anche ai fenomeni dello *straining*, delle molestie e delle singole violenze, sia fisiche sia psicologico-morali, che sempre più di frequente si sviluppano negli ambienti lavorativi.

La definizione della fattispecie contenuta nell'articolo 3 è quindi articolata su un unico livello che si può definire « a maglie larghe » o a tutela atipica ed aperta (secondo la tecnica delle « clausole generali »), essendo finalizzata a ricomprendere tutti i possibili fenomeni persecutori, molesti o violenti che si possono realizzare sul luogo di lavoro. Si tratta di uno strumento « flessibile », non vincolato ad una specifica e puntuale definizione scientifica del fenomeno ma, in analogia al felice conio normativo dell'articolo 2087 del codice civile, caratterizzato dalla sua potenziale adattabilità alle concrete, molteplici e multiformi situazioni lavorative. L'auspicio dei proponenti, dunque, è quello di approntare per gli operatori del diritto uno strumento che possa resistere nel tempo ed essere efficace mezzo di prevenzione e contrasto rispetto a tutte le possibili forme di ostilità lavorativa.

Rispetto alla nozione invalsa nel diritto vivente, inoltre, è stato eliminato il riferimento all'elemento soggettivo (ovverosia all'intento persecutorio, requisito notoriamente difficile da provare), spostando invece il baricentro della tutela sull'effetto lesivo della condotta, anche in questo caso in analogia con la normativa antidiscriminatoria. Mutamento di paradigma che, come vedremo, è stato replicato anche sul piano della responsabilità risarcitoria (articolo 6, comma 7).

Gli articoli 4 (Obblighi del datore di lavoro) e 5 (Organizzazione e misure di prevenzione, protezione e vigilanza sul lavoro) delineano la « prima fase di intervento » legislativo: quella della prevenzione, rivolta principalmente agli aspetti organizzativi e informativi. La violenza e le molestie sul lavoro, infatti, sono precipuamente – anche se non solo – disfunzioni dell'organizzazione lavorativa; andare ad incidere su questo piano, dunque, significa eliminare una delle principali cause del fenomeno, come evidenziato nella sezione IV della Convenzione

OIL, rubricata proprio « Prevenzione e Protezione ».

La strategia attuata è quella della cooperazione tra i molteplici soggetti protagonisti dell'ordinamento prevenzionistico: dunque non solo, come d'obbligo, i datori di lavoro ed i loro preposti ma anche i comitati unici di garanzia (CUG) la cui centralità è ribadita e riconosciuta proprio nel presente disegno di legge, le rappresentanze sindacali aziendali, i servizi di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori presso le competenti aziende sanitarie locali e, non ultimo, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

La fondamentale funzione preventiva, nel disegno di legge, è declinata in forme plurime: riteniamo centrale, sotto questo profilo, l'esplicito inserimento – la cui necessità non solo è stata evidenziata da molti esperti, ma è espressa anche dall'articolo 9, lettera *b*), della Convenzione OIL – della violenza e delle molestie nella valutazione dei rischi di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (articolo 5, comma 1) con tutte le conseguenze operative – anche in termini di responsabilità civile e penale – che ne derivano, oltre all'esplicita estensione degli obblighi di prevenzione, di protezione, di formazione e di sorveglianza sanitaria previsti dal citato decreto legislativo n. 81 del 2008 (articolo 5, comma 2).

Un innovativo e importante strumento di prevenzione riteniamo che possa essere l'istituto amministrativo dell'ammonizione del questore, previsto e disciplinato dall'articolo 10 del disegno di legge. Si tratta di un procedimento amministrativo di natura cautelare e preventiva già « testato » nell'analoga materia dello *stalking* con buoni risultati, che pensiamo possa essere efficacemente riprodotto anche nella materia della violenza e delle molestie lavorative.

La « seconda fase » dell'intervento legislativo attiene al contrasto e alla repressione delle condotte vessatorie, che si estrinseca in

una prospettiva eminentemente civilistica: i proponenti ritengono, infatti, che sia da evitare l'approccio pan-penalistico, considerato peraltro che la violenza e le molestie lavorative possono concretizzarsi in una pluralità di condotte già previste dalla legislazione penale, quali ad esempio la diffamazione (articolo 595 del codice penale), le minacce (articolo 612 del codice penale), la violenza privata (articolo 610 del codice penale), la violenza sessuale (articolo 609-bis del codice penale), le lesioni personali dolose o colpose (articoli 582 e 590 del codice penale), le percosse (articolo 581 del codice penale), l'abuso d'ufficio (articolo 323 del codice penale), i maltrattamenti in famiglia (articolo 572 del codice penale). Inoltre, un recente orientamento giurisprudenziale della Corte di cassazione ha ricondotto le vessazioni sul posto di lavoro (con particolare riguardo alle condotte persecutorie di *mobbing*, *straining* o *work stalking*) nell'alveo degli atti persecutori, già disciplinati dall'articolo 612-bis del codice penale (sentenza della Cassazione penale, sezione V, n. 31273 del 14 settembre 2020).

In particolare, le innovazioni più rilevanti – e oseremmo dire storiche per l'ordinamento giuridico italiano – riguardano l'ambito civile e sono mutate dal precedente disegno di legge atto Senato n. 1339 (prima firmataria Senatrice Conzatti) presentato in Senato il 12 giugno 2019.

L'articolo 7, comma 2, più precisamente, introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano le « sanzioni civili », meglio note come « danni punitivi ».

È il caso di sottolineare come nella materia in oggetto si impongano esigenze di tutela risarcitoria (manifestate anche in sede di audizione presso l'XI Commissione Lavoro della Camera dei deputati) rese necessarie e doverose non solo dal fatto che i risarcimenti in materia a favore delle vittime sono, in media, molto bassi e spesso non commisurati alla notevole gravità dei fatti e delle

conseguenze dannose subite ma, soprattutto, dall'esigenza di attuare pienamente non solo la Convenzione OIL che impone « di introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro » (articolo 10, lettera *d*)), ma anche la normativa europea in materia di discriminazioni sul luogo di lavoro (di cui la violenza e le molestie sono una concreta manifestazione), in particolare l'articolo 17 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce come le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme antidiscriminatorie debbano essere effettive, proporzionate e dissuasive. La natura punitivo/dissuasiva del risarcimento in materia, confermata direttamente anche dalla giurisprudenza intervenuta sul tema anche recentemente (Cassazione civile, sezioni unite, n. 16601 del 5 luglio 2017; tribunale di Pistoia, 8 settembre 2012, dott.ssa Tarquini; tribunale di Bergamo, sezione lavoro, 30 marzo 2018, ordinanza est. Bertoncini – caso Ryanair; tribunale di Bologna, sezione lavoro, 31 dicembre 2020, ordinanza, est. Zompì – caso Deliveroo; tribunale di Ferrara, 31 marzo 2021, dott.ssa Bighetti), ha portato dunque alla redazione dell'articolo 7, comma 2, in cui oltre al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale in ottica compensativa, è previsto nei confronti di ciascun soggetto convenuto e condannato per violenza o molestie lavorative il pagamento di una sanzione, a favore della vittima, che il giudice dovrà liquidare discrezionalmente da un minimo di 20.000 euro ad un massimo di 200.000 euro (che potrà aumentare da 40.000 a 400.000 euro in caso di lesione fisica o psichica che cagioni alla vittima un'invalidità lavorativa permanente ex articolo 7, comma 3, in conformità alla raccomandazione OIL n. 206 del 2019). Detta sanzione, applicabile a ciascuno dei soggetti eventualmente condannati, dovrà essere liquidata dal giudice tuttavia entro specifici e rigorosi parametri, rappresentati dalla

gravità del fatto e delle eventuali conseguenze dannose, dalla condotta stragiudiziale e processuale del soggetto convenuto e dalle condizioni (economiche, sociali e personali) delle parti, in modo da adeguare il più possibile la sanzione al caso concreto, al fine di renderla « proporzionata, effettiva e dissuasiva » come prescritto proprio dalla normativa europea.

La liquidazione di tale somma di natura sanzionatoria, inoltre, è indipendente dall'accertamento del danno patrimoniale e non patrimoniale (articolo 7, comma 2), e dovrà dunque essere liquidata dal giudice non solo separatamente rispetto ai danni patiti (« indipendentemente »), ma « in ogni caso », ovvero sia anche nell'ipotesi di mancata prova da parte della vittima dell'esistenza di uno specifico pregiudizio di tipo patrimoniale o non patrimoniale.

Un ulteriore e innovativo strumento in ambito civile è rappresentato dalle norme di protezione (articolo 8 e articolo 10, comma 4) non solo dei soggetti denunciati le violenze e le condotte moleste (analogamente alla normativa antidiscriminatoria e a quella più recente approvata in materia di *whistle-blowing*), ma anche dei colleghi testimoni o informatori di tali episodi: protezione che comporta, in concreto, la presunzione di nullità di tutti gli atti datoriali successivi alla denuncia, alla testimonianza o alle sommarie informazioni, che si traducano in provvedimenti organizzativi con effetti negativi permanenti (trasferimenti, sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti).

Si tratta di misure che, con ogni evidenza, sono tese ad abbattere il « muro di gomma » e al contempo volte a contrastare il clima di terrore che spesso si viene a creare negli ambienti lavorativi in cui si sviluppano le condotte vessatorie le quali, frequentemente, hanno riflessi pregiudizievoli sui processi di accertamento giudiziale.

Viene introdotto, anche in questo caso in totale analogia con la normativa antidiscriminatoria,

l'onere della prova attenuato (articolo 7, comma 1): a fronte dell'onere per la vittima di provare in via indiziaria – attraverso semplici presunzioni – i fatti alla base della propria denuncia si pone, in modo più rigoroso, l'onere della piena prova contraria da parte del molestatore. Ridefinizione degli oneri probatori che tiene conto, come accennato, proprio delle notevoli difficoltà probatorie insite negli ambienti lavorativi pervasi dal « terrorismo psicologico ».

Per evitare che la disciplina in oggetto possa paradossalmente trasformarsi in un improprio strumento vessatorio (in aderenza alla risoluzione del Parlamento europeo 2001/2339(INI) che al punto 5 della lettera F « richiama l'attenzione sul fatto che false accuse di *mobbing* possono trasformarsi a loro volta in un temibile strumento di *mobbing* »), sono state previste due norme (articolo 6, commi 5 e 6) volte a reprimere le false o ritorsive denunce di condotte violente o moleste, attraverso rispettivamente la previsione del risarcimento del danno da lite temeraria a favore dei soggetti ingiustamente convenuti in giudizio e la previsione della giusta causa di licenziamento nei confronti del lavoratore che abbia dolosamente presentato una infondata denuncia di violenza o di molestie lavorative.

In aderenza alla raccomandazione OIL n. 209 del 2019 che prescrive « il diritto alle dimissioni con indennità » (capo III, articolo 1, lettera a)), e in considerazione del fatto che spesso l'ultima fase delle condotte vessatorie si esplica in concreto con le dimissioni volontarie della vittima, è stato previsto – articolo 7, comma 4, analogamente ad alcune ipotesi di licenziamento illegittimo disciplinate dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 – nel caso di dimissioni per giusta causa della vittima di violenza o di molestie, un indennizzo risarcitorio onnicomprensivo ricompreso tra un minimo di sei e un massimo di trentasei mensilità della retribuzione globale di fatto, da commisura-

rarsi secondo i criteri già visti per la liquidazione del cosiddetto danno punitivo/dissuasivo.

È prevista, inoltre, una specifica norma (articolo 6, comma 7) che esplicita la natura oggettiva della responsabilità risarcitoria dei soggetti autori delle condotte violente e moleste, indipendentemente dunque dall'accertamento di qualsivoglia intento vessatorio; detta responsabilità, che può coinvolgere solidalmente tutti i concorrenti nella condotta violenta o molesta, è esclusa nella sola ipotesi limite del caso fortuito.

La tutela civile si chiude, infine, con la previsione di un rito speciale accelerato alternativo rispetto al rito ordinario, conforme alla finalità della legge di reprimere e far cessare con immediatezza le condotte violente o moleste (articolo 6, commi 1, 2 e 3).

In aderenza alla prescrizione internazionale di « meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti » (articolo 4, comma 2, lettera *h*), della Convenzione OIL), è stato previsto all'articolo 11 l'ampliamento delle competenze e delle funzioni sia degli Ispettorati del lavoro, sia delle consigliere e dei consiglieri di parità,

che dunque potranno fornire alle vittime un concreto supporto sia in termini di vigilanza sia in termini di repressione e di assistenza rispetto alle condotte violente e moleste sui posti di lavoro.

Tra le disposizioni finali (articolo 12) vengono stabilite delle norme di coordinamento con la disciplina antidiscriminatoria di settore, prevedendo espressamente l'estensione della tutela di cui al presente disegno di legge anche alle molestie connotate da specifici fattori di discriminazione.

Riteniamo inoltre rilevante l'estensione anche alla violenza e alle molestie lavorative del numero verde già introdotto a tutela delle vittime di *stalking* (articolo 12, comma 5), al fine di aiutarle fornendo loro una prima forma di supporto e di consulenza qualificata, anche in questo caso recependo l'indicazione della raccomandazione OIL n. 206 del 2019 (capo III, articolo 4, lettera *c*).

Il disegno di legge, inoltre, è attento anche dal punto di vista stilistico alla parità di genere: ogni riferimento normativo, infatti, è sempre legato alla doppia categoria dei lavoratori e delle lavoratrici e dei datori e delle datrici.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

#### *(Finalità)*

1. La presente legge, in attuazione dei principi stabiliti dagli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 41 della Costituzione nonché di quelli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea e dagli obblighi internazionali, reca le disposizioni atte a prevenire, reprimere, contrastare ed eliminare la violenza e le molestie poste in essere in occasione di qualsiasi rapporto di lavoro, compresi il lavoro volontario e il lavoro autonomo.

### Art. 2.

#### *(Ambito di applicazione)*

1. Le disposizioni della presente legge sono rivolte:

*a)* ai settori di attività, privati e pubblici, indipendentemente dalla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, dalla mansione svolta, dal livello di inquadramento o dalla categoria legale acquisita;

*b)* ai lavoratori e alle lavoratrici, ai datori e alle datrici di lavoro, ai superiori gerarchici, alle persone in formazione, ai tirocinanti e agli apprendisti nonché alle persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro;

*c)* a chi compie violenza o molestie in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:

1) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;



2) in luoghi in cui la vittima riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa-pranzo o nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;

3) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;

4) in modalità di lavoro agile ai sensi della legge 22 maggio 2017, n. 81, o a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;

5) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori o dalle datrici di lavoro;

6) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

### Art. 3.

#### *(Definizione)*

1. Ai fini della presente legge si intendono per «violenza e molestie nell'ambito del posto di lavoro» le pratiche, gli atti, i patti, le azioni, le ritorsioni o i comportamenti indesiderati, anche omissivi, compresi la minaccia o l'istigazione a porli in essere, che, in un'unica occasione o reiteratamente, abbiano lo scopo o l'effetto di causare un danno patrimoniale o non patrimoniale o la violazione della dignità di una persona o di una pluralità di persone o la creazione di un clima lavorativo intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

### Art. 4.

#### *(Obblighi del datore di lavoro)*

1. Il datore o la datrice di lavoro, pubblico o privato, qualora siano denunciate la violenza o le molestie da singoli o da gruppi di lavoratori o di lavoratrici, ovvero su se-

gnalazione delle rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, o del responsabile della sicurezza aziendale o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del Comitato unico di garanzia di cui all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o del medico competente, deve accertare tempestivamente i fatti denunciati.

2. Il datore o la datrice di lavoro, sentito il Comitato unico di garanzia di cui all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, che devono essere informati tempestivamente, adottano senza indugio i provvedimenti necessari alla cessazione della violenza o delle molestie accertate nonché alla rimozione degli effetti.

3. Ove i provvedimenti di cui al comma 2 del presente articolo portino alla cessazione della violenza o delle molestie e alla rimozione degli effetti, il Comitato unico di garanzia di cui all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, promuovono il tentativo di conciliazione e il relativo verbale, in copia autenticata, acquisita forza di titolo esecutivo con decreto del presidente del tribunale in funzione di giudice del lavoro.

4. Alla denuncia e alla segnalazione di cui al comma 1 del presente articolo si applicano le disposizioni della legge 30 novembre 2017, n. 179.

#### Art. 5.

*(Organizzazione e misure di prevenzione, protezione, vigilanza sul lavoro)*

1. La violenza e le molestie sono oggetto di espressa e specifica valutazione dei rischi, ai fini delle disposizioni previste al titolo I, capo III, sezione II, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

2. Le disposizioni riferite al servizio di prevenzione e protezione di cui al titolo I,

capo III, sezione III, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, alla formazione, all'informazione e all'addestramento di cui al titolo I, capo III, sezione IV, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e alla sorveglianza sanitaria di cui al titolo I, capo III, sezione V, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, si applicano anche alla violenza e alle molestie all'articolo 3 della presente legge.

3. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, previsto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è competente anche in materia di violenza e molestie; esso può svolgere le proprie funzioni in materia anche avvalendosi di appositi consulenti esterni.

4. Nell'ambito dei processi informativi e formativi previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono previste apposite riunioni periodiche, allo scopo di fornire a tutti i lavoratori e alle lavoratrici informazioni e dati sugli aspetti organizzativi, anche relativi all'attribuzione di ruoli e mansioni, agli avanzamenti di carriera e ai processi di mobilità.

5. L'attività di informazione generale sulla violenza e sulle molestie è svolta, altresì, per i lavoratori e per le lavoratrici dedicando due ore di assemblea annuali oltre a quelle previste dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

6. Gli accordi sindacali e i codici di condotta ed etici di cui all'articolo 6, comma 8, lettera h), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, devono espressamente prevedere misure idonee a prevenire, reprimere e vigilare sulla violenza e sulle molestie di cui all'articolo 3 della presente legge in modo da orientare i comportamenti dei datori e delle datrici di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e di tutti i soggetti interessati ai fini del miglioramento dei livelli di tutela legislativamente definiti. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui al citato articolo 6 del de-

creto legislativo n. 81 del 2008 provvede periodicamente a verificarne l'attuazione.

7. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, delle lavoratrici, dei datori e delle datrici di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale devono prevedere l'istituzione di appositi organismi al fine di porre in essere le forme più adeguate di prevenzione e di tutela delle vittime di violenza o di molestie, in particolare mediante attività di:

*a)* informazione, formazione e aggiornamento dei lavoratori e delle lavoratrici;

*b)* sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici;

*c)* accertamento di atti o comportamenti di violenza o di molestie nei confronti dei lavoratori o delle lavoratrici;

*d)* composizione delle controversie;

*e)* denuncia alle autorità competenti.

8. Al fine di prevenire i casi di violenza e di molestie, i datori e le datrici di lavoro, pubblici o privati, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, con il Comitato unico di garanzia di cui all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con i servizi di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro delle aziende sanitarie locali territorialmente competenti e con le Direzioni regionali territorialmente competenti dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro organizzano iniziative periodiche di informazione e formazione dei lavoratori e delle lavoratrici, obbligatori e a carico del datore e delle datrici di lavoro, anche al fine di individuare eventuali episodi di violenza o di molestie, di porre in essere dei piani di rimozione e di cessazione della violenza o delle molestie eventualmente individuate, di procedere alla

denuncia alle autorità competenti e alle azioni disciplinari.

9. I servizi di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro delle aziende sanitarie locali territorialmente competenti e le Direzioni regionali territorialmente competenti dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro organizzano annualmente corsi di prevenzione e di informazione sulla violenza e sulle molestie, obbligatori e a carico del datore e delle datrici di lavoro, per i dirigenti, i medici competenti e i responsabili della sicurezza aziendale, nonché per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza.

#### Art. 6.

##### *(Tutela giudiziaria)*

1. Ferma restando l'azione ordinaria dinanzi al giudice competente, ai sensi degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile, la vittima o, per sua delega, le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto e dell'interesse lesa o le consigliere e i consiglieri di parità possono alternativamente denunciare la violenza o le molestie con ricorso depositato dinanzi al tribunale territorialmente competente in funzione di giudice del lavoro il quale, nei cinque giorni successivi alla data di deposito del ricorso, convoca le parti e assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la condotta lesiva, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale e in ogni caso all'applicazione delle sanzioni civili di cui all'articolo 7 della presente legge, ordina al responsabile della violenza o delle molestie denunciate, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, ne dispone la rimozione degli effetti, stabilisce le modalità di esecuzione della deci-

sione e determina in via equitativa la riparazione pecuniaria dovuta per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento.

2. Avverso la decisione di cui al comma 1 è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti o, se anteriore, dalla pubblicazione del provvedimento, opposizione davanti al tribunale, che decide in composizione collegiale, con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

3. Avverso la sentenza del tribunale in composizione collegiale di cui al comma 2 è ammesso reclamo davanti alla Corte d'appello. Il reclamo si propone con ricorso da depositare, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione alle parti o, se anteriore, dalla pubblicazione del provvedimento. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 433 e seguenti del codice di procedura civile.

4. Nei giudizi civili di accertamento della violenza o delle molestie il giudice, per l'accertamento e per la liquidazione del danno patrimoniale e non patrimoniale, deve avvalersi di consulenza tecnica d'ufficio psicologica del lavoro e medico-legale. Il giudice, ai fini della determinazione della gravità del fatto accertato e delle eventuali conseguenze dannose di cui all'articolo 7, comma 2, della presente legge, si basa sull'analisi dell'intensità lesiva del fatto e della gravità delle eventuali conseguenze dannose che devono essere espressamente riportate nella consulenza tecnica d'ufficio.

5. Nei giudizi civili di accertamento della violenza o delle molestie il giudice, nel caso di rigetto della domanda del ricorrente che abbia agito in giudizio con dolo o colpa grave, deve condannare il ricorrente ai sensi dell'articolo 96 del codice di procedura civile al risarcimento dei danni a favore di ciascun resistente che liquida, d'ufficio, con la pronuncia che definisce il giudizio.

6. Nei casi di cui al comma 5 in cui sia accertato il dolo del ricorrente con provvedimento giurisdizionale passato in giudicato, il datore o la datrice di lavoro può considerare la condotta del lavoratore o della lavoratrice quale causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119, primo comma, del codice civile.

7. I soggetti responsabili della violenza o delle molestie sono tenuti al risarcimento dei danni cagionati salvo che provino il caso fortuito. Se la violenza o le molestie sono imputabili a più soggetti, essi sono obbligati in solido al risarcimento dei danni, ai sensi dell'articolo 2055 del codice civile.

#### Art. 7.

##### *(Onere della prova e sanzioni civili)*

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di violenza o di molestie, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della violenza o delle molestie denunciate.

2. Nel caso di accertamento della violenza o delle molestie, il giudice nel provvedimento con cui liquida il danno riconosce a favore della vittima una somma ulteriore a titolo di sanzione nei confronti di ciascun soggetto convenuto in giudizio ed accertato quale responsabile della violenza o delle molestie, da liquidare in misura ricompresa tra un minimo di 20.000 euro e un massimo di 200.000 euro. L'importo della sanzione è determinato dal giudice avuto riguardo alla gravità del fatto accertato e delle eventuali conseguenze dannose, alla condotta stragiudiziale e processuale del soggetto convenuto in giudizio ed accertato responsabile e alle condizioni delle parti. La somma deve essere liquidata dal giudice in ogni caso e indipendentemente dall'accertamento del danno patrimoniale e non patrimoniale.

3. Nel caso di accertamento della violenza o delle molestie che abbiano cagionato una lesione all'integrità fisica o psichica della vittima tale da determinare un'inabilità lavorativa permanente, la sanzione di cui al comma 2 deve liquidarsi a favore della vittima in misura ricompresa tra un minimo di 40.000 euro e un massimo di 400.000 euro, avuto riguardo ai criteri di cui al comma 2.

4. Alla vittima della violenza o delle molestie che abbia rassegnato le dimissioni per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119, primo comma, del codice civile, compete l'indennità omnicomprensiva a titolo di risarcimento del danno compresa tra un minimo di sei mensilità e un massimo di trentasei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri di cui al comma 2 del presente articolo, fatto salvo il risarcimento del maggior danno eventualmente patito e l'irrogazione delle sanzioni civili in ogni caso applicate ai sensi del presente articolo.

#### Art. 8.

##### *(Protezione della vittima, dei testimoni e degli informatori)*

1. Sono nulli il licenziamento, il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, le sanzioni disciplinari, i mutamenti del luogo di lavoro e ogni altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici che abbiano segnalato, denunciato o promosso un'azione giudiziaria per l'accertamento della violenza o delle molestie. In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, mutamenti del luogo di lavoro o sottoposizione del lavoratore o della lavoratrice ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnala-



zione, alla denuncia o all'azione giudiziaria, spetta al datore e alle datrici di lavoro dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla segnalazione, alla denuncia o all'azione giudiziaria stessa. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del lavoratore o della lavoratrice per il reato di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza nel merito della segnalazione, della denuncia o dell'azione giudiziaria promossa.

2. Sono nulli il licenziamento, il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, le sanzioni disciplinari, i mutamenti del luogo di lavoro e ogni altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici che abbiano testimoniato o reso sommarie informazioni a favore della vittima nei procedimenti per l'accertamento della violenza o delle molestie di cui alla presente legge. In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, mutamenti del luogo di lavoro o sottoposizione del lavoratore o della lavoratrice ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla testimonianza o alle sommarie informazioni rese, spetta al datore e alle datrici di lavoro dimostrare che tali misure siano fondate su ragioni estranee alla testimonianza o alle sommarie informazioni stesse. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del testimone per il reato di falsa testimonianza o dell'informatore per il reato di false informazioni al pubblico ministero ovvero l'infondatezza nel merito della segnalazione, della denuncia o dell'azione giudiziaria per cui si è resa la sua testimonianza o le sommarie informazioni.

## Art. 9.

*(Responsabilità disciplinare e pubblicità del provvedimento del giudice)*

1. Ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti di coloro che pongono in essere la violenza o le molestie di cui all'articolo 3 della presente legge o che sono oggetto di ammonimento ai sensi dell'articolo 10 della presente legge è disposta, da parte del datore o della datrice di lavoro, pubblico o privato, una sanzione disciplinare stabilita in sede di contrattazione collettiva.

2. Nel caso di violazione del comma 1 il giudice, nel provvedimento con cui liquida la sanzione civile di cui all'articolo 7, commi 2 e 3, della presente legge, aumenta di un terzo la sanzione in concreto applicata nei confronti del datore o della datrice di lavoro, pubblico o privato, convenuti in giudizio e accertati quali responsabili della violenza o delle molestie.

3. Su richiesta della parte interessata, il giudice dispone che del provvedimento di accoglimento o di rigetto adottato ai sensi dell'articolo 6 sia data informazione, a cura del datore o della datrice di lavoro o del committente, mediante comunicazione scritta a tutti i lavoratori e alle lavoratrici dello stesso datore o della stessa datrice di lavoro o del committente, omettendo il nominativo della persona che ha denunciato la violenza o le molestie.

4. Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, a spese del convenuto soccombente, su due quotidiani a diffusione nazionale, omettendo il nominativo della vittima della violenza o delle molestie.

## Art. 10.

*(Disposizioni amministrative)*

1. Fino a quando non è proposta querela per il reato di cui all'articolo 612-bis del codice

penale, la persona offesa può esporre i fatti all'autorità di pubblica sicurezza avanzando la richiesta al questore di ammonimento nei confronti dell'autore della condotta. La richiesta è trasmessa senza ritardo al questore.

2. Il questore, assunte se necessario le informazioni dagli organi investigativi e sentite le persone informate dei fatti, ove ritenga fondata l'istanza, ammonisce oralmente il soggetto nei cui confronti è stato richiesto il provvedimento, invitandolo a tenere una condotta conforme alla legge e redigendo processo verbale. Copia del processo verbale è rilasciata al richiedente l'ammonimento e al soggetto ammonito ed è comunicato al datore o alla datrice di lavoro, al Comitato unico di garanzia di cui all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al responsabile per la sicurezza aziendale e alle organizzazioni sindacali aziendali per i provvedimenti e le iniziative di competenza. Il questore adotta i provvedimenti in materia di armi e munizioni. La pena per il delitto di cui all'articolo 612-*bis* del codice penale è aumentata se il fatto è commesso da soggetto già ammonito ai sensi del presente articolo. La sanzione civile prevista dall'articolo 7, commi 2 e 3, della presente legge è aumentata di un terzo se posta in essere da soggetto già ammonito ai sensi del presente articolo.

3. Si procede d'ufficio per il delitto previsto dall'articolo 612-*bis* del codice penale quando il fatto è commesso da soggetto ammonito ai sensi del presente articolo.

4. Alle persone informate dei fatti sentite dal questore ai fini del procedimento di ammonimento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 8, comma 2.

#### Art. 11.

*(Ispettorato del lavoro. Consigliere e consiglieri di parità)*

1. I compiti, le funzioni e le attività di vigilanza, ispezione, prevenzione, protezione e

conciliazione affidati agli Ispettorati del lavoro ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, sono estesi in quanto compatibili anche all'osservanza e all'applicazione delle disposizioni di cui alla presente legge.

2. I compiti, le funzioni e le attività previste dall'articolo 15 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, affidati alle consigliere e ai consiglieri di parità sono estesi in quanto compatibili anche all'osservanza e all'applicazione delle disposizioni di cui alla presente legge.

3. Il tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 36, comma 1, del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, può essere promosso anche con riferimento alla violenza e alle molestie di cui all'articolo 3 della presente legge.

4. Le consigliere e i consiglieri di parità competenti possono agire o intervenire in giudizio ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, anche per l'accertamento e la cessazione della violenza e delle molestie di cui all'articolo 3 della presente legge, nonché per il risarcimento del danno e la relativa sanzione.

5. L'articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, si estende, in quanto compatibile, anche all'azione promossa dalle consigliere e dai consiglieri di parità competenti con riferimento alla violenza e alle molestie di cui all'articolo 3 della presente legge.

## Art. 12.

### *(Disposizioni finali)*

1. Le disposizioni della presente legge si applicano, in quanto compatibili, anche alle molestie di cui all'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, alle molestie disciplinate dall'articolo 2, comma

3, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, nonché alle molestie e alle molestie sessuali previste dall'articolo 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

2. All'articolo 7, comma 1, ultimo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le parole: « ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno » sono sostituite dalle seguenti: « ogni forma di violenza o di molestie in tutti i settori di attività ».

3. All'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« *I-bis.* Il codice di comportamento di cui al comma 1 deve prevedere espressamente l'obbligo per i dirigenti di vigilare, contrastare e reprimere ogni forma di violenza o di molestie nella struttura a cui sono preposti ».

4. All'articolo 57, comma 03, ultimo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le parole: « e di violenza morale o psichica per i lavoratori » sono sostituite dalle seguenti: « e di ogni forma di violenza o di molestie in tutti i settori di attività ».

5. Il numero verde nazionale istituito dall'articolo 12 del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2009, n. 38, è esteso anche a favore delle vittime di violenza o di molestie di cui all'articolo 3 della presente legge.

#### Art. 13.

##### *(Clausola di invarianza finanziaria)*

1. Dall'attuazione della presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.





€ 2,00