

La proposta completa

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. La presente legge prescrive misure per la tutela da molestie morali e violenze psicologiche ai danni delle lavoratrici e dei lavoratori in ambito lavorativo e in tutti i settori di attività, privati o pubblici, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla loro natura, mansione o grado.

2. Nell'ambito di qualsiasi rapporto di lavoro sono vietati comportamenti anche omissivi, che ledano o pongano in pericolo la salute fisica e psichica, la dignità e la personalità morale del lavoratore.

Art. 2

(Definizioni)

1. Agli effetti della presente legge, si intendono per molestie morali e violenze psicologiche nell'ambito del posto di lavoro le azioni, esercitate esplicitamente con modalità lesiva, che sono svolte con carattere iterativo e sistematico. Per avere il carattere di molestia morale e violenza psicologica, gli atti di cui al primo periodo devono avere il fine di emarginare, discriminare, screditare o comunque recare danno alla lavoratrice o al lavoratore nella propria carriera o autorevolezza e nel rapporto con gli altri. La molestia morale e la violenza psicologica possono avvenire anche mediante:

a) la rimozione da incarichi;

b) l'esclusione dalla comunicazione e dall'informazione aziendale;

c) la svalutazione sistematica dei risultati, fino a un vero e proprio sabotaggio del lavoro, che può essere svuotato dei contenuti, oppure privato degli strumenti necessari al suo svolgimento;

d) il sovraccarico di lavoro o l'attribuzione di compiti impossibili o inutili, che acquiscono il senso di impotenza e di frustrazione;

e) l'attribuzione di compiti inadeguati rispetto alla qualifica e preparazione professionale o alle condizioni fisiche e di salute;

f) l'esercizio da parte del datore di lavoro o dei dirigenti di azioni sanzionatorie, quali reiterate visite fiscali o di idoneità, contestazioni o trasferimenti in sedi lontane, rifiuto di permessi, di ferie o di trasferimenti, tutte finalizzate alla estromissione del soggetto dal posto di lavoro;

g) gli atti persecutori e di grave maltrattamento, le comunicazioni verbali distorte e le tesi a critica, anche di fronte a terzi;

h) le molestie sessuali;

i) la squalificazione dell'immagine personale e professionale;

l) le offese alla dignità personale, attuate da superiori, da pari grado o da subordinati ovvero dal datore di lavoro.

2. Agli effetti degli accertamenti delle responsabilità, l'istigazione è considerata equivalente alla realizzazione del fatto.

3. Il danno sull'integrità psicofisica provocato dai comportamenti e dagli atti di cui al comma 1 è rilevato, ai fini della presente legge, ogniqualvolta comporti riduzione della capacità lavorativa per disturbi psicofisici di qualunque entità, inclusa la depressione, disturbi psicosomatici conseguenti a stress lavorativo, incluse l'ipertensione, l'ulcera e l'artrite, disturbi allergici, disturbi della sfera sessuale, nonché tumori.

Art. 3

(Prevenzione e informazione)

1. Al fine di prevenire i casi di molestie morali e violenze psicologiche, i datori di lavoro, pubblici e privati, in collaborazione con le organizzazioni sindacali aziendali e con i servizi di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro delle Aziende sanitarie locali (ASL), unitamente ai centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo di cui all'articolo 9, organizzano iniziative periodiche di informazione dei dipendenti anche al fine di individuare immediatamente eventuali sintomi o condizioni di discriminazioni, come definite all'articolo 2.

2. In concorso con i centri di cui all'articolo 9, i servizi delle ASL di cui al comma 1 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 (RLS).

3. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi nelle aziende, previsto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è competente in materia di mobbing, anche servendosi di appositi consulenti.

4. In ogni azienda, all'interno dei processi informativi e formativi previsti dal citato decreto legislativo n. 81 del 2008, 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, in particolare riguardo a ruoli, mansioni, carriera e mobilità.

5. Un'attività di informazione generale è svolta altresì per tutti i lavoratori, dedicando allo scopo due ore di assemblea annuali oltre a quelle previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 4

(Obblighi del datore di lavoro)

1. Il datore di lavoro, pubblico o privato, qualora siano denunciati azioni o fatti di cui all'articolo 2 da singoli lavoratori o da gruppi di lavoratori, o su segnalazione delle rappresentanze sindacali aziendali o del rappresentante per la sicurezza nonché del medico competente, ha l'obbligo di accertare tempestivamente i comportamenti denunciati.

2. Il datore di lavoro prende provvedimenti per il superamento delle azioni o dei fatti denunciati ai sensi del comma 1, sentiti i lavoratori dell'area interessata, il medico competente nonché, se necessario, il servizio di prevenzione e protezione della ASL.

Art. 5

(Azioni di tutela giudiziaria)

1. Qualora siano denunciati comportamenti definiti ai sensi dell'articolo 2, su ricorso del lavoratore o, per delega dal medesimo conferita, delle organizzazioni sindacali, il tribunale territorialmente competente, in funzione di giudice del lavoro, nei cinque giorni successivi alla data della denuncia, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritiene sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina al responsabile del comportamento denunciato, con provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, ne dispone la rimozione degli effetti, stabilisce le modalità di esecuzione della decisione e determina in via equitativa la riparazione pecuniaria dovuta al lavoratore per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento. Contro la decisione di cui al primo periodo è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione davanti al tribunale, che decide in composizione collegiale, con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

2. Il risarcimento del danno dovuto al lavoratore dal responsabile di comportamenti definiti dall'articolo 2 comprende in ogni caso anche una somma a titolo di indennizzo del danno biologico da determinare in via equitativa.

3. Restano ferme le norme vigenti in materia di tutela del lavoro subordinato.

Art. 6

(Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su richiesta della parte interessata, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna o di assoluzione venga data informazione ai dipendenti, mediante una lettera del datore di lavoro, pubblico o privato, omettendo il nome della persona oggetto di molestia morale e violenza psicologica.

2. Se l'atto oggetto del provvedimento di condanna è commesso dal datore di lavoro, pubblico o privato, o si evince una sua complicità, il giudice dispone la pubblicazione della sentenza su almeno due quotidiani a tiratura nazionale, omettendo il nome della persona oggetto di molestia morale e violenza psicologica. Le eventuali spese sono a carico del condannato.

Art. 7

(Responsabilità disciplinare)

1. Nei confronti di coloro che pongono in essere atti e comportamenti previsti all'articolo 2 è disposta, da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, o del superiore, una sanzione disciplinare prevista dalla contrattazione collettiva.

Art. 8

(Nullità degli atti discriminatori)

1. Tutti gli atti discriminatori di cui all'articolo 2 o conseguenti ad un atto o comportamento di cui al medesimo articolo 2 sono nulli.

Art. 9

(Istituzione di centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo)

1. Ogni regione, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, istituisce un centro regionale per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da

disadattamento lavorativo, di seguito denominato «centro», con un adeguato organico, diretto da uno psichiatra della dirigenza sanitaria che sia in possesso dei requisiti per l'attribuzione di un incarico di direzione di struttura complessa e che abbia seguito appositi corsi di formazione. Il centro, anche ai fini contrattuali, ha il carattere di struttura complessa. Il centro è organizzato quale organismo tecnico di consulenza dei servizi di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro delle ASL e svolge i seguenti compiti:

- a) ricerca e prevenzione del fenomeno del mobbing;
- b) informazione dei lavoratori;
- c) formazione degli operatori dei servizi e delle strutture di prevenzione delle ASL;
- d) formazione dei medici competenti, formazione dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti;
- e) monitoraggio dei casi.

2. Il centro organizza una conferenza annuale per valutare i risultati del lavoro svolto e individuare le opportune iniziative per la riduzione o l'eliminazione del fenomeno del mobbing.

Art. 10

(Introduzione dell'art. 610 bis del codice penale)

1. Dopo l'articolo 610 del codice penale, è inserito il seguente:

«Art. 610 bis (Atti di discriminazione o di persecuzione psicologica in ambito lavorativo)

Chiunque, nel luogo o nell'ambito di lavoro, si rende responsabile di atti, omissioni o comportamenti di vessazione, discriminazione, violenza morale o persecuzione psicologica, reiterati nel tempo in modo sistematico o abituale, che provochino un degrado delle condizioni di lavoro tale da compromettere la salute fisica o psichica ovvero la professionalità o la dignità della lavoratrice o del lavoratore, è punito, salvo che il fatto costituisca più grave reato, con la reclusione da sei mesi a quattro anni e con la multa da euro 30.000 a euro 100.000.

La pena di cui al primo comma è aumentata di un terzo se gli atti, le omissioni o i comportamenti sono commessi dal superiore gerarchico ovvero in accordo tra più persone appartenenti al medesimo ambiente di lavoro.

Se gli atti, le omissioni o i comportamenti sono commessi nei confronti di una donna in stato di gravidanza o nel corso dei primi quattro anni di vita del figlio, ovvero nei confronti

di un minore o di una persona con disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, le pene di cui ai commi primo e secondo sono aumentate della metà. Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. Si procede d'ufficio nelle ipotesi di cui al secondo e al terzo comma.»