

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2309

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DELLE DEPUTATE

**DI LAURO, AURIEMMA, BARZOTTI, CHERCHI, MARIANNA RIC-
CIARDI, TORTO**

Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di prevenzione dei rischi psicosociali e di tutela del benessere nei luoghi di lavoro

Presentata il 14 marzo 2025

ONOREVOLI COLLEGHI ! — La presente proposta di legge apporta alcune semplici, ma fondamentali modifiche alla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro per rendere ancora più efficace la tutela del benessere nei luoghi di lavoro.

Il benessere mentale dei lavoratori costituisce un pilastro fondamentale per la produttività e la sostenibilità delle imprese nonché per la qualità della vita dell'intera collettività. Negli ultimi anni, lo scenario economico e sociale ha subito profonde trasformazioni, accelerate dall'impatto della pandemia di COVID-19, che ha evidenziato la presenza di criticità latenti nel sistema lavorativo e ha reso più urgente la necessità di introdurre misure volte a garantire la

tutela della salute mentale nei luoghi di lavoro.

I dati raccolti a livello europeo mostrano un aumento significativo dello *stress* lavoro-correlato, con una crescente incidenza di disturbi psicologici tra i lavoratori. La presenza di fattori di rischio psicosociali — come il sovraccarico lavorativo, la mancanza di supporto organizzativo, l'assenza di equilibrio tra vita professionale e personale e le pratiche di gestione aziendale non inclusive — ha determinato un incremento di fenomeni quali il *burnout*, la dipendenza da lavoro (*workaholism*) e le patologie correlate allo *stress*.

Le nuove sfide impongono una riflessione sulla necessità di un approccio legislativo innovativo, in grado di bilanciare le

esigenze di efficienza produttiva con la tutela della salute psicofisica dei lavoratori. La presente proposta di legge si inserisce in questo contesto e ha l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale che valorizzi il benessere mentale e favorisca un ambiente di lavoro più equo e sostenibile.

Gli obiettivi della presente proposta di legge sono molteplici:

l'introduzione di strumenti normativi per la prevenzione del *burnout* e la gestione dei rischi psicosociali nelle imprese;

il riconoscimento giuridico della rilevanza della salute mentale nel contesto lavorativo, con particolare attenzione agli obblighi del datore di lavoro;

la previsione di incentivi fiscali in favore delle imprese che adottano politiche di benessere organizzativo;

la previsione dell'aumento della soglia di importo deducibile dal reddito d'impresa ai fini del *welfare* aziendale per i lavoratori dipendenti senza e con figli a carico.

La giurisprudenza ha riconosciuto la responsabilità del datore di lavoro nella tutela della salute mentale dei dipendenti, richiamando in particolare l'articolo 2087 del codice civile e l'articolo 28 del cosiddetto «testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro» (decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81). Tuttavia, l'assenza di una disciplina specifica sulla protezione dal rischio psicosociale ha lasciato margini di incertezza e di inadeguatezza nella gestione del problema.

Con la presente iniziativa legislativa si intende colmare tale lacuna, fornendo un quadro normativo chiaro e aggiornato, che contempli misure efficaci per la prevenzione e il contrasto del disagio psicologico in ambito lavorativo.

Il benessere psicologico non è soltanto una questione individuale, ma una componente essenziale per la crescita economica e sociale del Paese. Investire nella salute mentale dei lavoratori significa garantire un ambiente di lavoro più sano, produttivo e inclusivo, contribuendo al raggiungi-

mento degli obiettivi di sviluppo sostenibile e al miglioramento complessivo della qualità della vita.

La presente proposta di legge rappresenta un passo necessario per costruire un sistema lavorativo più equo e resiliente, in grado di affrontare le sfide del futuro e di promuovere una cultura del lavoro centrata sulla dignità e sul rispetto della persona.

Nel dettaglio, l'articolo 1 prevede la modifica dell'articolo 28, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 81 del 2008. L'obiettivo è quello di porre una maggiore attenzione al tema del rischio psicosociale che può avere origine sociale, dal contenuto e dal contesto del lavoro. Nel testo acquisiscono un peso reale fattori quali problemi organizzativi, una cattiva e iniqua distribuzione delle mansioni, un ambiente non salubre dal punto di vista delle funzioni, delle attrezzature e della qualità delle relazioni sociali, la soddisfazione dei bisogni fisici e mentali degli individui e l'impatto che un comportamento negligente a riguardo potrebbe avere sulla vita lavorativa e personale.

L'articolo 2 istituisce la certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro, fissando i parametri minimi per il conseguimento, le modalità e i termini di acquisizione dei dati utili, nonché del coinvolgimento delle figure aziendali preposte alla sicurezza dei lavoratori e al servizio di prevenzione e protezione, e per la trasmissione della reportistica alle principali organizzazioni sindacali e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Tale certificazione comporta la redazione di una relazione annuale che includa le evidenze e i dati acquisiti circa fattori di rischio, gli eventi a cui prestare attenzione, quali eccessivi carichi di lavoro, non corrispondenza tra le competenze e le risorse fisiche e mentali dei lavoratori e le mansioni loro affidate, conflitti interpersonali, scarsa comunicazione, scarso margine di crescita formativa e professionale all'interno dell'organizzazione, eccessivo controllo da parte delle figure apicali. Dati, questi ultimi, raccolti analizzando i cosiddetti «eventi sentinella» (assenteismo, tur-

nover, infortuni), «fattori di contenuto» (ritmi, carico mentale, orari di lavoro) e «fattori di contesto» (relazioni, ruolo, comunicazione), e visualizzati formulando opportune percentuali di rischio connesse ai livelli basso (0-25 per cento), medio (26-74 per cento) o alto (75-100 per cento). Così come previsto dalla metodologia elaborata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Tutto questo, con il fine ultimo di intervenire concretamente sugli strumenti a disposizione delle imprese per garantire un effettivo monitoraggio dello stato di benessere dei gruppi di lavoro, e di tutelare questi ultimi da fenomeni emergenziali di grande attualità sociale, come l'esaurimento emotivo, il disturbo d'ansia e la depressione.

L'articolo 3 interviene sulla normativa relativa alle società *benefit*. Nel panorama sempre più complesso e frastagliato delle società *benefit*, queste ultime diventano uno strumento per certificare l'impegno delle organizzazioni nei confronti delle persone, della comunità e dell'ambiente circostante. Alla luce di ciò, l'impegno delle società *benefit* non può prescindere dall'applicazione di politiche concrete per vigilare sul benessere degli individui all'interno dell'a-

zienda, al fine di allineare i valori promossi e comunicati all'esterno e agli *stakeholder* a quelli promossi nei confronti delle risorse umane. Per tali ragioni, l'articolo 3 introduce come requisito ulteriore per l'ottenimento della qualifica di società *benefit*, ovvero per il suo mantenimento, l'osservanza degli *standard* di certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro. Questo, con l'obiettivo di facilitare il riconoscimento delle società *benefit* realmente impegnate in attività di promozione di una cultura della sostenibilità e del benessere della comunità.

L'articolo 4 intende aumentare le soglie di defiscalizzazione previste per i beni e servizi rientranti nel *welfare* aziendale nei casi in cui il datore di lavoro risulti in possesso, alla data di erogazione del beneficio, della certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro, rilasciata da enti accreditati secondo i criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Infine, l'articolo 5 apporta modifiche al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, in materia di clausole sociali e meccanismi premiali.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Modifica al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di rischio psicosociale e benessere nei luoghi di lavoro)

1. All'articolo 28, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « La valutazione dello *stress* lavoro-correlato di cui al comma 1, da effettuare sulla base dell'organizzazione del lavoro, delle relazioni sociali, dell'ambiente di lavoro e della pericolosità delle attrezzature o delle mansioni, deve comunque tenere conto del rischio psicosociale, inteso come il rapporto tra la probabilità che si verifichi l'esposizione a uno o più pericoli di natura psicosociale legati al lavoro e la gravità delle lesioni e delle malattie che possono essere causate da tali pericoli, nonché del benessere nei luoghi di lavoro, inteso come soddisfazione dei bisogni e delle aspettative fisiche, mentali, sociali e cognitive del lavoratore nell'esperienza lavorativa ».

Art. 2.

(Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro)

1. Al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 46:

1) dopo il comma 1-*bis* è inserito il seguente:

« 1-*ter*. Il rapporto di cui al comma 1 deve altresì prevedere una sezione relativa al rischio psicosociale e al benessere nei luoghi di lavoro, come definiti dall'articolo

28, comma 1-*bis*, secondo periodo, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 »;

2) al comma 3 è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

« *c-bis*) le indicazioni per la redazione della sezione di cui al comma 1-*ter* del presente articolo »;

3) al comma 3-*bis*, dopo le parole: « alla consigliera o al consigliere nazionale di parità » sono inserite le seguenti: « e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale »;

b) dopo l'articolo 46-*bis* è inserito il seguente:

« Art. 46-*ter* – (*Certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro*) – 1. A decorrere dal 1° gennaio 2026, è istituita la certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per prevenire e contrastare i rischi psicosociali e per promuovere e tutelare il benessere nei luoghi di lavoro come definiti dall'articolo 28, comma 1-*bis*, secondo periodo, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

2. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle imprese e del *made in Italy*, sono definiti:

a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-*bis*;

b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati, elaborati secondo i criteri stabiliti dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro per la valutazione e gestione del rischio di *stress* lavoro-correlato, trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali nonché

dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera *a)* del presente articolo;

d) le forme di pubblicità della certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro.

3. Il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ha il compito di redigere una relazione annuale concernente l'applicazione del presente articolo ».

Art. 3.

(Disposizioni in materia di società benefit)

1. Dopo il comma 376 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è inserito il seguente:

« 376-*bis*. Per ottenere la qualifica di società *benefit* di cui al comma 376 le società sono tenute a conseguire la certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro prevista dall'articolo 46-*ter* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Il mancato conseguimento della certificazione di cui al primo periodo comporta la decadenza da ogni beneficio previsto dai commi da 376 a 382 del presente articolo ».

2. Le società *benefit* già costituite alla data di entrata in vigore della presente legge sono tenute a conseguire la certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro prevista dall'articolo 46-*ter* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 2 della presente legge, entro il 31 dicembre dell'anno successivo alla data di entrata in vigore della medesima legge. Il mancato

conseguimento della certificazione di cui al primo periodo comporta la perdita della qualifica di società *benefit* e la decadenza della società da ogni beneficio previsto dai commi da 376 a 382 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Art. 4.

(Innalzamento delle soglie di esenzione fiscale dei crediti di welfare per le imprese che ottengono la certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro)

1. All'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Per i datori di lavoro in possesso della certificazione del benessere psicosociale nei luoghi di lavoro, rilasciata da enti accreditati secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il limite di cui al terzo periodo è elevato a euro 1.500 per i lavoratori dipendenti e a euro 2.500 per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico di cui all'articolo 12, comma 2 ».

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di emanazione del decreto di cui al comma 2 dell'articolo 46-ter del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 2 della presente legge.

Art. 5.

(Modifiche al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, in materia di clausole sociali e meccanismi premiali)

1. Al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 57, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« 1-bis. Sono esclusi dagli affidamenti di cui al comma 1 i soggetti che non adem-

piono agli obblighi previsti dall'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 »;

b) all'articolo 1, comma 5, dell'allegato II.3 è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

«*f-bis*) abbia ottenuto la certificazione di cui all'articolo 46-*ter* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ».

