

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3469

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato MIGLIOLI

Disposizioni per il contrasto della violenza fisica e della persecuzione psicologica nell'ambito dell'attività lavorativa (*mobbing*)

Presentata l'11 maggio 2010

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il termine *mobbing*, che da qualche tempo è divenuto di uso frequente, deriva dal verbo inglese *to mob*, che significa assalire, malmenare, aggredire. Fu usato, per la prima volta, da Konrad Lorenz, biologo inglese dell'ottocento, per indicare il comportamento di alcuni animali quando si coalizzano contro un membro del gruppo fino ad escluderlo dalla comunità.

Si tratta di un termine destinato a entrare in modo diffuso nella lingua italiana di qui ai prossimi anni, giacché oggi è largamente utilizzato per indicare una qualsiasi forma di terrorismo psicologico esercitato nei luoghi di lavoro in danno dei lavoratori.

Lo scopo del *mobbing* è quello di porre in essere comportamenti di tipo persecutorio, attuati in modo evidente e continuo, per eliminare una persona che è o è divenuta, in qualche modo, scomoda, distruggendola psicologicamente e social-

mente in modo da provocarne il licenziamento o indurla alle dimissioni. Anche le molestie sessuali possono rientrare nelle pratiche di *mobbing*: il cui scopo finale appare, in ogni caso, quello di eliminare « soggetti scomodi ».

I soggetti attivi del *mobbing* possono essere i superiori, i capi intermedi e gli stessi colleghi del lavoratore vittima della persecuzione. In qualche caso, la stessa azienda o lo stesso datore di lavoro possono assumere il ruolo di *mobbers*, nel quadro di una precisa strategia aziendale.

Fondamentalmente, a qualunque fine sia mirato, il *mobbing* rimane un abuso perpetrato nei confronti della dignità di una persona, che subisce in primo luogo danni di natura psicologica e, secondariamente, sulla salute. Approfondite ricerche svolte in altri Paesi hanno dimostrato che il *mobbing* può portare all'invalidità psicologica del lavoratore, tanto che può

essere corretto, in proposito, parlare di una vera e propria malattia professionale, del tutto simile a un infortunio sul lavoro.

In Germania, le ricerche scientifiche sul fenomeno del *mobbing* e la legislazione in materia sono particolarmente avanzate. I sindacati tedeschi hanno promosso campagne di sensibilizzazione e strategie di intervento sui casi di *mobbing*, i cui danni rientrano nella casistica delle malattie professionali e fra le cause per ottenere il risarcimento del danno biologico. In Svezia il *mobbing* è addirittura elencato come reato nel codice penale.

Per quel che attiene al nostro Paese, talune statistiche riferiscono di una percentuale modesta, pari al 4,2 per cento del totale dei lavoratori dipendenti in Italia, circa 750.000 vittime. In realtà il dato che emerge appare assai lontano dal vero, in quanto ancora oggi le violenze morali in ambito lavorativo risultano particolarmente difficili da quantificare: sia perché lo studio del fenomeno giunge con notevole ritardo, rispetto alle altre nazioni, sia perché le stesse vittime rifiutano di considerarsi tali, per timore di ulteriori ritorsioni o per altri motivi.

Una ricerca effettuata dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), avrebbe accertato l'esistenza di circa 1.500.000 lavoratori, vittime del *mobbing* nel giugno 2000.

Se si tiene conto, tuttavia, del fatto che oltre al lavoratore interessato, anche i familiari sono pienamente coinvolti dalle ritorsioni — sia di ordine pratico che psicologico — causate dal fenomeno sopra descritto, non è difficile pervenire a un numero globale di circa 4.000.000 di soggetti perseguiti in via diretta o indiretta.

Sempre l'ISPESL riferisce che il 71 per cento delle denunce riguarderebbe i dipendenti del pubblico impiego. Nel 62 per cento dei casi, si tratterebbe di persone con più di cinquanta anni; l'81 per cento sarebbe, poi, composto da quadri e da impiegati. Da un'altra analisi risulterebbe che a esercitare il *mobbing* sarebbero per il 57,3 per cento i superiori e per il 30,3 per cento i colleghi. Lo stesso mondo politico risulta influenzato dal *mobbing*

visto che già negli anni settanta a un deputato fu riconosciuta un'indennità per effetto del *mobbing*, seguita da una pensione di invalidità.

Vanno anche configurati come *mobbing*, non solo la lotta contro la diversità politica del lavoratore rispetto al contesto in cui si trova a operare, ma anche tutti gli attacchi alla sua reputazione, i pettegolezzi, le insinuazioni malevole, le attribuzioni di errori altrui, le segnalazioni diffamatorie e altro.

Per quel che attiene, poi, al profilo dell'adozione del *mobbing* quale strumento di una precisa strategia aziendale, volta a porre le basi per l'abbandono del posto di lavoro — sotto forma di dimissioni volontarie — da parte delle vittime, la censura non può che essere seria e grave, soprattutto in un Paese come il nostro che soffre di altissimi livelli di disoccupazione, prossimi al 12 per cento, e che difficilmente riesce a creare nuovi posti di lavoro per i giovani.

Superfluo è, perciò, sottolineare il gravissimo clima di paura, incertezza e ansia che il *mobbing* è destinato a portare con sé.

In considerazione di quanto premesso, la proposta di legge intende prevenire il verificarsi di atti e comportamenti così gravemente lesivi sia della dignità, sia della reputazione di ogni lavoratore, in linea con quanto così fermamente proclamato dagli articoli 32 e 41 della Costituzione. La presente proposta di legge si compone di cinque articoli.

L'articolo 1 reca la finalità e l'oggetto della legge.

L'articolo 2 sancisce il principio dell'annullabilità dei provvedimenti assunti dal datore di lavoro con il fine di danneggiare il lavoratore.

L'articolo 3 attribuisce al Ministro del lavoro e delle politiche sociali il compito di emanare, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della legge, un decreto con cui sono individuate le singole fattispecie di violenze e persecuzioni oggetto del *mobbing* e rilevanti ai fini della legge.

L'articolo 4 definisce i casi in cui applicare le responsabilità disciplinari; l'articolo 5 riguarda il ricorso alla giustizia ordinaria.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Finalità e oggetto).

1. La presente legge è finalizzata a tutelare i lavoratori che, in qualsiasi luogo di lavoro e a qualsiasi livello, subiscono comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza fisica, comprese le molestie anche sessuali, e della persecuzione psicologica, di seguito denominate « attività di *mobbing* », nell'ambito dell'attività lavorativa.

2. Costituiscono attività di *mobbing* gli atti e i comportamenti posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi o colleghi, che si traducono in atteggiamenti persecutori, attuati in forma evidente, con specifica determinazione con carattere di continuità e idonei ad arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore, ovvero anche al solo fine di allontanarlo dalla collettività in seno alla quale presta la propria opera.

3. Gli atti e i comportamenti che rilevano ai fini della presente legge sono caratterizzati dal contenuto vessatorio e da finalità persecutorie che si traducono in molestie, in maltrattamenti verbali, nonché in atteggiamenti tali da danneggiare la personalità e la dignità del lavoratore, incidendo sulla sua immagine sociale, sulla sua situazione privata e professionale, nonché sulle sue relazioni sociali e sulla sua salute psico-fisica.

4. In particolare le attività di *mobbing* si sostanziano in atti di ostilità, attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie, attribuzioni di errori altrui, carenza di informative e informazioni volutamente errate, controlli e sorveglianza continui, minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza, difficoltà di concessione di permessi o di ferie, assenza di promozioni o di passaggi di grado, ingiustificata rimo-

zione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

5. Il danno di natura psico-fisica provocato dalle attività di *mobbing* di cui ai commi 3 e 4 rileva, ai fini della presente legge, quando incide sulla capacità lavorativa del lavoratore, sia pregiudicandone l'auto-stima, sia inducendo crisi depressive o danni diretti o indiretti sulla sua salute psico-fisica.

ART. 2.

(Annullabilità degli atti di discriminazione).

1. Gli atti posti in essere dal datore di lavoro, nonché i provvedimenti assunti nell'eventuale modifica delle mansioni, qualifiche o incarichi, ovvero i trasferimenti di altra natura riconducibili alle attività di *mobbing* di cui all'articolo 1, sono annullabili a richiesta del lavoratore danneggiato.

ART. 3.

(Attività di prevenzione e di informazione).

1. Entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali emana un decreto con il quale individua le singole fattispecie di violenza e di persecuzione ai danni dei lavoratori rilevanti ai sensi della presente legge.

2. I datori di lavoro, pubblici e privati, a qualsiasi livello, unitamente alle rispettive rappresentanze sindacali, ove esistenti, sono tenuti ad adottare le adeguate iniziative per prevenire le attività di *mobbing* di cui all'articolo 1, nonché i conflitti nei luoghi di lavoro.

3. I soggetti di cui al comma 2 sono tenuti, altresì, a fornire tutte le informazioni rilevanti relative alle assegnazioni degli incarichi, ai trasferimenti e alle variazioni delle mansioni e delle qualifiche, in applicazione della presente legge.

4. Il decreto di cui al comma 1 e le informazioni di cui al comma 3 devono

essere affissi nelle bacheche aziendali e, in ogni caso, essere resi pubblici.

5. In caso di denuncia di atti e comportamenti di cui all'articolo 1, da parte di singoli lavoratori, è compito dei datori di lavoro e delle rispettive rappresentanze sindacali aziendali, là dove esistenti, provvedere tempestivamente all'accertamento dei fatti denunciati, anche con l'ausilio di soggetti estranei all'azienda. Accertati i fatti, il datore di lavoro è tenuto ad assumere le iniziative necessarie per superare il conflitto denunciato. Ai fini dell'individuazione delle iniziative necessarie, il datore di lavoro può anche avvalersi della collaborazione dei lavoratori dell'area aziendale interessata.

6. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, fuori dell'orario di lavoro, oltre alle fattispecie indicate all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti di sei ore, su base annuale, al fine di esaminare e dibattere riguardo alle violenze e alle persecuzioni psicologiche nei luoghi di lavoro con le modalità e con le forme previste dal citato articolo 20 della legge n. 300 del 1970.

ART. 4.

(Responsabilità disciplinare).

1. A coloro che pongono in essere gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 1 si applicano le misure previste con riferimento alla responsabilità disciplinare.

2. La responsabilità disciplinare di cui al comma 1 del presente articolo è, altresì, attribuita a chi consapevolmente denuncia gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 1, anche se notoriamente inesistenti, al solo fine di trarne un qualsiasi vantaggio.

ART. 5.

(Ricorso alla giustizia ordinaria).

1. Ogni lavoratore che ha subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro e che non ritiene di avvalersi

delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, ma intende adire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile, anche con l'ausilio delle rappresentanze aziendali, ove esistenti. Il procedimento è regolato dall'articolo 413 del medesimo codice di procedura civile.

2. Il giudice condanna il responsabile del comportamento sanzionato ai sensi della presente legge al risarcimento del danno, la cui liquidazione ha luogo in forma equitativa.

PAGINA BIANCA

€ 1,00



16PDL0038270