

PROGETTO DI LEGGE
"MOBBING"

Di iniziativa dei Consiglieri

Ardemia Oriani
Sara Valmaggi
Antonio Viotto
Giuseppe Civati
Giuseppe Benigni
Marco Cipriano
Franco Mirabelli
Luciano Pizzetti
Carlo Porcari
Arturo Squassina
Stefano Tosi
Gianfranco Concordati

PROGETTO DI LEGGE "MOBBING"

Relazione

Negli ultimi anni, nell'ambito della registrazione delle malattie professionali presso l'INAIL, le malattie professionali non tabellate superano costantemente quelle tabellate.

In tale indubbia novità, deve senz'altro annoverarsi il crescente numero di richieste avanzate per il riconoscimento di patologie psichiche (e psicosomatiche) riconducibili a situazioni lavorative definibili come "avversative", di rilevanza assicurativa, che ha trovato anche in Italia una efficace definizione con il termine inglese "mobbing".

Una recente circolare dell'INAIL, ha portato a conclusione un percorso di studio a livello centrale, iniziato con l'esame dei primi casi denunciati a partire dal 1999.

Dall'analisi della distribuzione territoriale emerge come il maggior numero dei casi denunciati provenga dalle regioni del centro-nord, il centro è presente con un discreto numero di casi, mentre tra le regioni del sud e delle isole emergono numeri meno significativi.

Le richieste vedono prevalere riguardo al sesso i maschi (oltre 60%), il grado di scolarità è medio-alta e con qualifica lavorativa proporzionata al livello di scolarità (diploma scuola media superiore e laurea).

L'anzianità lavorativa presenta una media intorno ai quindici-venti anni, i settori lavorativi sono variamente rappresentati.

L'età delle persone al momento della denuncia vede prevalere la fascia compresa fra 46 e 55 anni (45% dei casi).

Anche sulle base di questi dati si ritiene utile, che a partire dalla Lombardia, si ponga in atto un sistema normativo e legislativo teso a prendere in considerazione il fenomeno e a porre primi elementi di tutela dei confronti delle persone coinvolte. In questa direzione si muove in presente progetto di legge.

PROGETTO DI LEGGE

“MOBBING”

Articolo 1

(Definizione ed ambito di applicazione)

1. La presente legge ha la finalità di indicare alcuni principi fondamentali in tema di “mobbing”, intendendosi per tale la violenza o persecuzione psicologica, come definita dal comma 2.
2. Si intendono per violenza o persecuzione psicologica gli atti o comportamenti adottati dal datore di lavoro, dal committente, dall'utilizzatore ai sensi dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, da superiori ovvero da colleghi di pari grado o di grado inferiore, con carattere sistematico, intenso o duraturo, finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore. Tali atti o comportamenti devono essere tesi a compromettere la salute o la professionalità o la dignità delle lavoratrici o del lavoratore.
3. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano a tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, indipendentemente dalla loro natura, nonché dalla mansione svolta e dalla qualifica ricoperta.

Articolo 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 i fenomeni di violenza e di persecuzione psicologica di cui all'articolo 1, comma 2.
2. Qualora siano denunciati, da parte di singoli o di gruppi di lavoratori, atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, 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'art. 1, comma 2, anche mediante procedure di carattere conciliativo e tecniche incentivanti.

Articolo 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, 276 e le rappresentanze sindacali pongono in essere iniziative di informazione periodica sulle fattispecie di cui all'articolo 1, comma 2.

2. I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di cinque ore su base annuale, per discutere riguardo alle violenze ed alle persecuzioni psicologiche di cui all'articolo 1, comma 2. 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.

Articolo 4 **(Potere di disposizione)**

1. Il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, adotta nei confronti dei soggetti che pongono in essere gli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, il provvedimento di disposizione di cui all'articolo 14 del Decreto Legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Articolo 5 (Tutela giudiziaria)

1. Qualora vengono posti in essere atti o comportamenti definiti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, per la tutela giuridica delle persone coinvolte, si farà riferimento alle norme nazionali.

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 costituiscono atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, 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 modificazioni.

5. E' fatta salva la competenza delle Consigliere e dei Consiglieri di parità ai sensi dell'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

Articolo 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 sia manifestato il caso di violenza o persecuzione psicologica, oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tale azioni.

Articolo 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.