CAMERA DEI DEPUTATI N. **1606**

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

BOCCUZZI, BELLANOVA, GIACOBBE, GNECCHI, GREGORI, MADIA, GIORGIO PICCOLO

Disposizioni per la prevenzione e il contrasto della violenza morale e della persecuzione psicologica nei luoghi e nei rapporti di lavoro *(mobbing)*

Presentata il 19 settembre 2013

ONOREVOLI COLLEGHI ! — L'articolo 1 indica le finalità perseguite dalla presente proposta di legge: la prevenzione e il contrasto dell'insorgenza e della diffusione del *mobbing* nei luoghi e nei rapporti di lavoro, esplicitando che le disposizioni si applicano a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro e in tutti i settori di attività, privati e pubblici, indipendentemente dalla mansione svolta o dalla qualifica ricoperta.

L'articolo 2 introduce la definizione di *mobbing*, consistente in tutti gli atti o comportamenti reiterati e protratti nel tempo, compiuti da datori di lavoro, capi intermedi, colleghi di pari grado o di grado inferiore, che sfociano in atti di violenza morale o di persecuzione psicologica e lesivi della salute fisica o psichica, della professionalità o della dignità del lavoratore. L'articolo elenca una serie di atti e comportamenti rientranti nella categoria di *mobbing*.

L'articolo 3 stabilisce che i datori di lavoro, d'intesa con i sindacati e con le Forze dell'ordine e militari, adottino le iniziative necessarie a prevenire e o contrastare il *mobbing*. Inoltre prevede la possibilità che i contratti collettivi nazionali di lavoro istituiscano appositi organismi aziendali.

L'articolo 4 dispone una procedura agevolata in sede di azione giudiziaria al fine di procedere alla cessazione del comportamento illegittimo, alla rimozione degli effetti e alla determinazione in via equitativa della riparazione pecuniaria dovuta al lavoratore per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento. L'onere della prova è posto a carico del soggetto chiamato in causa e a carico del

datore di lavoro è l'onere di dimostrare l'adeguatezza delle misure di prevenzione o di repressione impiegate, qualora il lavoratore abbia presentato indizi sufficienti a far presumere l'esistenza di un comportamento di *mobbing* nei propri confronti.

L'articolo 5 stabilisce che il datore di lavoro provveda a informare della sentenza di accoglimento, o di rigetto, i lavoratori interessati dell'unità produttiva o amministrativa nella quale si è verificato il *mobbing*, omettendo il nome della vittima.

L'articolo 6 determina la misura delle sanzioni che prevedono la reclusione da tre a sei anni e una multa da 30.000 a 100.000 euro.

È stabilita, inoltre, mediante l'articolo 7, una sanzione disciplinare fissata in sede di contrattazione.

L'articolo 8 prescrive la nullità degli atti o dei comportamenti di *mobbing* e delle dimissioni presentate dal lavoratore vittima degli stessi.

L'articolo 9 dispone che dalla presente legge non derivino nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

(Finalità).

1. La presente legge, in attuazione dei princìpi contenuti negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione, stabilisce le misure atte a prevenire e a contrastare l'insorgenza e la diffusione del *mobbing* nei luoghi e nei rapporti di lavoro.

2. Le disposizioni della presente legge si applicano a qualsiasi rapporto di lavoro e in tutti i settori di attività, privati e pubblici, indipendentemente dalla mansione svolta o dalla qualifica ricoperta.

ART. 2.

(Definizione).

1. Ai fini della presente legge per *mobbing* si intendono tutti gli atti o i comportamenti reiterati e protratti nel tempo, compiuti da parte di datori di lavoro, capi intermedi, colleghi di pari grado o di grado inferiore, sfocianti in atti di violenza morale o di persecuzione psicologica e lesivi della salute fisica o psichica, della professionalità o della dignità del lavoratore, tra i quali rientrano in ogni caso i seguenti atti e comportamenti:

a) licenziamento;

b) dimissioni forzate;

c) pregiudizio delle prospettive di carriera;

d) minacce;

e) pressioni o molestie psicologiche;

f) calunnie sistematiche;

g) maltrattamenti verbali e offese personali;

h) atteggiamenti miranti a intimorire o avvilire;

i) delegittimazione della professionalità e pregiudizio delle prospettive di carriera;

l) immotivata esclusione o marginalizzazione dall'attività lavorativa o da iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionali;

m) attribuzione di compiti dequalificanti ovvero di compiti esorbitanti o eccessivi rispetto al profilo professionale posseduto;

n) impedimento sistematico e immotivato all'accesso a notizie e a informazioni sull'ordinaria attività di lavoro;

o) reiterate ed eccessive forme di controllo, idonee a produrre disagi.

ART. 3.

(Misure di prevenzione e di vigilanza all'interno dei luoghi di lavoro).

1. Le amministrazioni dello Stato e i datori di lavoro pubblici e privati, d'intesa con le rappresentanze sindacali e con i consigli centrali, intermedi e di base dell'Esercito, della Marina militare, dell'Aeronautica militare, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, adottano tutte le misure volte a prevenire e a contrastare gli atti e i comportamenti di *mobbing*.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'istituzione di appositi organismi aziendali al fine di porre in essere le forme più adeguate di prevenzione e di tutela dei lavoratori vittime di *mobbing*, in particolare mediante attività di:

a) informazione, formazione e aggiornamento dei lavoratori;

b) sostegno dei lavoratori;

c) accertamento di atti o di comportamenti di *mobbing* nei confronti dei lavoratori;

d) composizione delle controversie;

e) denuncia alle autorità competenti.

ART. 4.

(Azioni giudiziarie).

1. Qualora siano denunciati atti o comportamenti di *mobbing*, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, 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 oggetto del 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 data di 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. Nel caso in cui il lavoratore agisce giudiziariamente per la tutela dei suoi diritti relativi ad atti e comportamenti di *mobbing*, l'onere della prova è posto a carico del soggetto chiamato in causa.

3. È posto a carico di colui che è accusato di porre in essere un atto o un comportamento di *mobbing* l'onere di dimostrare l'inesistenza del predetto atto o comportamento o delle vessazioni lamentate, la legittimità dei comportamenti adottati e, nel caso del datore di lavoro, l'adeguatezza delle misure di prevenzione

o di repressione impiegate, quando il lavoratore ha presentato indizi sufficienti per lasciare presumere l'esistenza di un atto o di un comportamento di *mobbing* ai suoi danni.

ART. 5.

(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 4, sia data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai lavoratori interessati dell'unità produttiva o amministrativa nella quale è stato denunciato l'atto o il comportamento di *mobbing* oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subìto tale atto o comportamento.

ART. 6.

(Sanzioni).

1. Chiunque pone in essere atti o comportamenti di *mobbing* è punito, a querela di parte, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con la reclusione da tre a sei anni e con una multa da 30.000 euro a 100.000 euro.

ART. 7.

(Responsabilità disciplinare).

1. Nei confronti di coloro che pongono in essere atti o comportamenti di *mobbing* è disposta, da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, una sanzione disciplinare stabilita in sede di contrattazione.

ART. 8.

(Nullità degli atti o dei comportamenti di mobbing*).*

1. Gli atti o i comportamenti di *mobbing* accertati ai sensi delle procedure di cui all'articolo 4 sono nulli.

2. Sono, altresì, nulle le dimissioni presentate dal lavoratore vittima di atti o di comportamenti di *mobbing*.

ART. 9.

(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.

€ 1,00

17PDL0029330