

*Il testo in discussione in Commissione*

**Mobbing, una legge contro  
la persecuzione sul lavoro  
(Ddl Camera 6410)**

Con il termine "Mobbing" gli anglosassoni indicano quegli atti e quei comportamenti assunti prevalentemente dai datori di lavoro, ma in qualche caso anche dai colleghi, che arrecano danni rilevanti alla condizione psico-fisica di chi li subisce. In Europa sono 12 milioni le vittime del mobbing, in Italia un milione. Oggi questi conflitti vengono regolati dalla magistratura attraverso l'articolo 2087 del codice civile, che impone al datore di lavoro di prendere tutte le misure idonee a tutelare le integrità fisica e morale dei lavoratori (si può vedere ad esempio la sentenza della Cassazione sulle dimissioni di un dipendente insultato), ma non c'è una legge che si occupi del fenomeno, mentre altri paesi del Nord Europa hanno già una legislazione in materia. La proposta di legge che ha iniziato l'iter in commissione Lavoro della Camera intende appunto ampliare l'area dei diritti protetti dei lavoratori, introducendo il dovere del datore di lavoro e delle rappresentanze sindacali di prevenire e rimuovere la persecuzione psicologica nei rapporti di lavoro, e comunque tutte le strategie messe in atto, spesso di proposito, per la distruzione psicologica e professionale della vittima. Per quanto riguarda il provvedimento di legge:

L'articolo 1 specifica la finalità dell'intervento e definisce i concetti di violenza e persecuzione psicologica, incentrandosi sul carattere della sistematicità e durezza.

L'articolo 2 prevede l'annullabilità a richiesta del lavoratore degli atti e delle decisioni riguardanti la carriera del lavoratore.

L'articolo 3 rinvia ad un decreto del Ministro del lavoro per l'elencazione dei comportamenti che integrano le persecuzioni psicologiche, e prevede l'obbligo per i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali di adottare tutte le iniziative volte a prevenire le persecuzioni psicologiche. Inoltre i datori di lavoro informati dei comportamenti illeciti sono obbligati ad effettuare accertamenti anche con perizie esterne alla azienda e, accertati i fatti, devono predisporre misure idonee al superamento del problema.

L'articolo 4 considera le persecuzioni psicologiche come un comportamento valutabile ai fini disciplinari; saranno sanzionati anche coloro che denunciano pretestuosamente comportamenti vessatori inesistenti per ottenere vantaggi.

L'articolo 5 prevede che il lavoratore che non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi può promuovere il tentativo di conciliazione ex articolo 410 del codice di procedura civile prima di adire le vie giudiziarie.

L'articolo 6 introduce la pubblicità del provvedimento di condanna su istanza della parte interessata, omettendo, ove richiesto, il nome della parte lesa. (1 marzo 2000)

**Tutela dei lavoratori dalla violenza psicologica**

**Articolo 1.**

*(Finalità e definizioni).*

1. La presente legge è diretta a tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza e della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro.
2. Ai fini della presente legge, per violenza e persecuzione psicologica si intendono gli atti posti in essere e i comportamenti tenuti da datori di lavoro, nonché da soggetti che rivestano incarichi in posizione sovraordinata o pari grado nei confronti del lavoratore, che mirano a danneggiare quest'ultimo e che sono svolti con carattere sistematico e duraturo e con palese predeterminazione.
3. Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini della presente legge si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie, e si traducono in maltrattamenti verbali e in atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore, quali il licenziamento, le dimissioni forzate, il pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'esclusione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, la svalutazione dei risultati ottenuti.
4. Il danno di natura psico-fisica provocato dagli atti e comportamenti di cui ai commi 2 e 3 rileva ai fini della presente legge quando comporta la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore che li subisce, ovvero si traduce in forme depressive.

## **Articolo 2.**

*(Annullabilità di atti discriminatori).*

1. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti, riconducibili alla violenza e alla persecuzione psicologica, sono annullabili a richiesta del lavoratore danneggiato.

## **Articolo 3.**

*(Prevenzione ed informazione).*

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, individua le fattispecie di violenze e persecuzioni psicologiche ai danni dei lavoratori rilevanti ai fini della presente legge.
2. I datori di lavoro, pubblici o privati, e le rispettive rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie allo scopo di prevenire la violenza e la persecuzione psicologica di cui alla presente legge, ivi comprese le informazioni rilevanti con riferimento alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate, nonché tutte le informazioni che attengono alle modalità di utilizzo dei lavoratori.
3. Le informazioni di cui al comma 2 devono essere affisse nelle bacheche aziendali corredate dal testo del decreto di cui al comma 1.
4. Qualora atti e comportamenti di cui all'articolo 1 siano denunciati, da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, al datore di lavoro ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali, questi ultimi hanno l'obbligo di porre in essere procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati, eventualmente anche con l'ausilio di esperti esterni all'azienda.

5. Accertati i fatti denunciati, ai sensi del comma 4, il datore di lavoro è tenuto ad assumere le misure necessarie per il loro superamento. All'individuazione di tali misure si procede mediante il concorso dei lavoratori dell'area aziendale interessata ai fatti accertati.
6. Ad integrazione di quanto disposto [dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300 \[1\]](#), i lavoratori hanno diritto di riunirsi, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di due ore su base annuale, per trattare il tema delle violenze e delle persecuzioni psicologiche nel luogo di lavoro.
7. Le riunioni di cui al comma 6 del presente articolo sono indette con le modalità e si svolgono nelle forme di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Alle riunioni possono partecipare le rappresentanze sindacali aziendali, i dirigenti sindacali ed esperti esterni.

#### **Articolo 4.**

*(Responsabilità disciplinare).*

1. Nei confronti di coloro che pongano in essere gli atti o tengano i comportamenti previsti all'articolo 1, si applicano le misure previste con riferimento alla responsabilità disciplinare. Analoga responsabilità grava su chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti di cui all'articolo 1 inesistenti, al fine di ottenere vantaggi comunque configurabili.

#### **Articolo 5.**

*(Azioni di tutela giudiziaria).*

1. Il lavoratore che abbia subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, ma intenda adire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai [sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile \[2\]](#), anche attraverso le rappresentanze sindacali aziendali. Si applicano, per il ricorso in giudizio, [le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile \[3\]](#).
2. Il giudice condanna il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che liquida in forma equitativa.

#### **Articolo 6.**

*(Pubblicità del provvedimento del giudice).*

1. Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna venga data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai dipendenti interessati, per reparto e attività, dove si è manifestato il caso di violenza o di persecuzione psicologica oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali violenze o persecuzioni, qualora ne dia al giudice stesso esplicita indicazione.

