



DISEGNI DI LEGGE

Schema di Testo Unificato per i Disegni di Legge n. 122 e connessi in materia di tutela dei lavoratori dal fenomeno del mobbing

Presentato il 1° febbraio 2005

LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE (11^)

MARTEDI' 1° FEBBRAIO 2005

293^ Seduta

Presidenza del Presidente ZANOLETTI

La seduta inizia alle ore 15,05.

IN SEDE REFERENTE

(122) TOMASSINI. - Disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza o dalla persecuzione psicologica
 (266) RIPAMONTI. - Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa
 (422) MAGNALBO'. - Norme per contrastare il fenomeno del mobbing
 (870) COSTA. - Norme per contrastare il fenomeno del mobbing
 (924) BATTAFARANO ed altri. - Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa
 (986) TOFANI ed altri. - Disposizioni a tutela dalla persecuzione psicologica negli ambienti di lavoro
 (1242) MONTAGNINO. - Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa
 (1280) Tommaso SODANO ed altri. - Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro
 (1290) EUFEMI ed altri. - Norme generali contro la violenza psicologica nei luoghi di lavoro
 (2420) BERGAMO. - Tutela dalle pratiche di mobbing

(Seguito dell'esame congiunto e rinvio)

Si riprende l'esame sospeso nella seduta del 15 giugno 2004.

Il PRESIDENTE fa presente che il comitato ristretto, a suo tempo istituito, ha concluso i propri lavori, con la predisposizione di uno schema di testo unificato dei disegni di legge in titolo. Invita quindi il relatore ad illustrare l'articolato.

Il relatore alla Commissione TOFANI (AN) evidenzia che lo schema di testo unificato in esame è stato predisposto dal comitato ristretto tenendo conto dei contenuti dei vari disegni di legge in titolo, nonché degli elementi istruttori emersi nel corso delle audizioni, nell'intento di elaborare un impianto normativo idoneo a garantire efficaci rimedi – sia di tipo preventivo sia repressivo – rispetto al fenomeno del mobbing, diffuso e variegato nelle sue molteplici manifestazioni concrete.

Nel testo unificato si è optato, al comma 1 dell'articolo 1, per una definizione elastica della fattispecie in questione, in modo tale da ricomprendere nell'ambito della stessa tutti i fenomeni di violenza e persecuzione psicologica riconducibili al mobbing, caratterizzati da un minimo comun denominatore, costituito da un elemento oggettivo – ossia la continuità e sistematicità di atti e comportamenti persecutori tenuti in ambito lavorativo – e da un elemento teleologico, consistente nella finalizzazione specifica di tali atti, volti appunto a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore.

I diritti fondamentali suscettibili di essere lesi da siffatti fenomeni persecutori – diritto alla salute, dignità del lavoratore – hanno reso necessario estendere l'ambito di applicazione della disciplina contenuta nel

testo in esame a tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, indipendentemente dalla loro natura, nonché dalla mansione svolta e dalla qualifica ricoperta: in tal senso, pertanto, è stato formulato il comma 2 dell'articolo 1. Il profilo preventivo della disciplina in questione – prosegue il relatore – è stato enucleato specificamente nell'ambito dell'articolo 2 e dell'articolo 3.

In particolare al comma 1 dell'articolo 2 viene prefigurato un rimedio preventivo duttile, atteso che le misure preventive inerenti al mobbing debbono necessariamente adattarsi alla peculiarità di ciascuna situazione concreta; un'indicazione eccessivamente dettagliata delle misure preventive da adottare sarebbe risultata invece alquanto limitativa, oltre che inevitabilmente incompleta.

Viene altresì prefigurata una disciplina specifica per i casi in cui vengano denunciati, da parte di singoli o di gruppi di lavoratori, atti o comportamenti persecutori; in tale ipotesi si stabilisce – all'articolo 2, comma 2 – che il datore di lavoro o il committente, sentite le rappresentanze sindacali, ricorra, ove ne ravvisi la necessità, a forme di consultazione dei lavoratori dell'area interessata, provveda tempestivamente all'accertamento dei fatti denunciati e predisponga misure idonee per il loro superamento.

Si è evitato di creare nuove strutture intra-aziendali deputate alla tutela dei lavoratori dal mobbing essendosi optato a tal riguardo – anche alla luce di quanto emerso dalle audizioni di taluni esperti in materia – per la valorizzazione ulteriore delle strutture aziendali già esistenti, volte alla tutela della sicurezza del lavoratore di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, ossia il servizio di prevenzione e protezione, il medico competente ed il rappresentante per la sicurezza.

È stato dedicato un apposito articolo – articolo 3 – all'attività di informazione, proprio per sottolineare l'essenzialità della stessa nell'ambito della prevenzione del mobbing.

Sono stati poi previsti due differenti moduli informativi – prosegue il relatore – uno periodico, effettuato dai datori di lavoro o dai committenti, pubblici o privati, e dalle rappresentanze sindacali, e l'altro attivabile su specifica richiesta del lavoratore, a cui i datori di lavoro o dai committenti sono tenuti a dare tutte le informazioni, pertinenti ai motivi soggettivi del richiedente e rilevanti, relative all'assegnazione degli incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni delle mansioni e delle qualifiche e all'utilizzo dei lavoratori.

È stato anche contemplato uno specifico diritto dei lavoratori di riunirsi fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di cinque ore su base annuale, per discutere riguardo alle violenze ed alle persecuzioni psicologiche sul lavoro. L'attenzione per i profili preventivi della disciplina inerente al mobbing – prosegue il relatore – non ha sicuramente sminuito l'importanza degli aspetti repressivi, che tuttavia sono stati incentrati su forme di tutela diversa da quella penale, anche alla stregua delle risultanze istruttorie emerse nel corso delle audizioni effettuate, che hanno evidenziato l'inutilità nel caso di specie di una specifica normativa penalistica, rientrando le situazioni in questione nell'ambito applicativo di disposizioni penali vigenti: si pensi ad esempio alle fattispecie criminose inerenti alle molestie sessuali, oppure alla violenza privata.

Sul piano della responsabilità disciplinare si è stabilito all'articolo 4 che a coloro che pongono in essere atti o comportamenti qualificabili come mobbing si applicano le misure previste con riferimento a tale tipo di responsabilità. La medesima responsabilità grava su chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti persecutori inesistenti, al fine di trarre vantaggio per sé o per altri.

La tutela giudiziaria – di cui all'articolo 5 – è stata incentrata su tre piani distinti, ossia sul piano della tutela inibitoria, volta ad ordinare al responsabile del comportamento denunciato, con provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, nonché a disporre la rimozione degli effetti degli atti posti in essere; sul piano della tutela risarcitoria, estesa anche ai danni non patrimoniali, ed infine sul piano dell'annullabilità degli atti illeciti con finalità persecutoria, volti a variazioni nelle qualifiche, nelle mansioni e negli incarichi o a trasferimenti, nonché delle dimissioni determinate dai medesimi atti o comportamenti.

All'articolo 6 – prosegue il relatore – si è previsto un modulo procedurale volto a garantire in ambito aziendale, su istanza della parte interessata, la pubblicità dei provvedimenti di condanna o di assoluzione, inerenti a casi di mobbing.

Con l'articolo 7, nell'ambito delle forme di tutela del mobbing viene valorizzato anche il ruolo delle cosiddette soft laws e della contrattazione collettiva, essendo stata conferita ai soggetti che stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro la facoltà di adottare codici antimolestie e, in particolare, codici volti alla prevenzione degli atti e comportamenti persecutori posti in essere sul lavoro, anche mediante procedure di carattere conciliativo e tecniche incentivanti.

L'articolo 8 reca una disposizione di copertura finanziaria, necessaria in quanto le disposizioni in questione trovano applicazione anche per i datori di lavoro pubblici.

Il PRESIDENTE propone di assumere come testo base, per il prosieguo dei lavori, il testo unificato

predisposto dal Comitato ristretto, illustrato dal relatore Tofani.

La Commissione conviene con tale proposta.

Il seguito dell'esame congiunto è quindi rinviato.

SCHEMA DI TESTO UNIFICATO PER I DISEGNI DI LEGGE N. 122 E CONNESSI IN MATERIA DI TUTELA DEI LAVORATORI DAL FENOMENO DEL MOBBING

Art. 1. (Finalità e definizioni)

1. Ai fini della presente legge, si intende per violenza o persecuzione psicologica ogni atto o comportamento adottati dal datore di lavoro, dal committente, da superiori ovvero da colleghi di pari grado o di grado inferiore, con carattere sistematico, intenso e duraturo, finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore.
2. 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)

1. I datori di lavoro o i committenti, pubblici o privati, 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 1.
2. Qualora siano denunciati, da parte di singoli o di gruppi di lavoratori, atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 1, il datore di lavoro o il committente, 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. Il servizio di prevenzione e protezione, nell'ambito dei compiti di cui all'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, individua le misure per la sicurezza volte a prevenire e a contrastare i fenomeni di violenza e persecuzione psicologica di cui all'articolo 1, comma 1.
4. Il medico competente, nell'ambito dei compiti di cui all'articolo 17, comma 1, del decreto legislativo n. 626 del 1994, collabora in relazione all'attuazione di misure finalizzate a prevenire e a contrastare i fenomeni di violenza e di persecuzione psicologica di cui all'articolo 1, comma 1.
5. Il rappresentante per la sicurezza, nell'ambito dei compiti di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 626 del 1994, espleta anche l'attività di promozione volta all'elaborazione, individuazione e attuazione di misure di prevenzione relative ai fenomeni di violenza e di persecuzione psicologica di cui all'articolo 1, comma 1.

Articolo 3. (Attività di informazione)

1. I datori di lavoro o i committenti, pubblici o privati, e le rappresentanze sindacali pongono in essere iniziative di informazione periodica sulle fattispecie di cui all'articolo 1, comma 1. I datori di lavoro o i committenti sono altresì tenuti a dare, su richiesta del lavoratore interessato, tutte le informazioni pertinenti ai motivi soggettivi del richiedente e rilevanti, relative all'assegnazione degli incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni delle mansioni e delle qualifiche e all'utilizzo dei lavoratori.
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 1. 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.

Art. 4. (Responsabilità disciplinare).

1. A coloro che pongono in essere gli atti o i comportamenti di cui all'articolo 1, comma 1, si applicano le

misure previste con riferimento alla responsabilità disciplinare.

2. La medesima responsabilità di cui al comma 1 grava su chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti, di cui all'articolo 1, comma 1, inesistenti, al fine di trarre vantaggio per sé o per altri.

Art. 5. (Tutela giudiziaria)

1. Qualora vengano posti in essere atti o comportamenti definiti ai sensi dell'articolo 1, comma 1, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, di organizzazioni sindacali, il tribunale territorialmente competente in funzione di giudice del lavoro, nei cinque giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina al responsabile del comportamento denunciato, con provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, dispone la rimozione degli effetti degli atti illegittimi, 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 tale decisione è ammessa, entro quindici giorni dalla 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. L'efficacia esecutiva del provvedimento non può essere revocata fino alla sentenza del tribunale che definisce il giudizio instaurato ai sensi del secondo periodo del presente comma.

2. Qualora dagli atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 1, derivi un pregiudizio per il lavoratore, quest'ultimo ha diritto al risarcimento dei danni, ivi compresi quelli non patrimoniali. 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 costituiscano atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 1, 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.

Art. 6. (Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna passato in giudicato 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 il soggetto ne dia al giudice stesso esplicita indicazione.

Articolo 7. (Norme "leggere")

1. 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'articolo 1, comma 1, anche mediante procedure di carattere conciliativo e tecniche incentivanti.

Articolo 8. (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.