

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 3037

## PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa del deputato CARLUCCI

Disposizioni per la tutela dei lavoratori contro gli atti di violenza o di persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro (*mobbing*)

Presentata il 18 settembre 2007

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge detta principi in materia di contrasto al *mobbing* ovvero agli atti di violenza o di persecuzione psicologica perpetrata nei confronti dei lavoratori nell’ambiente di lavoro.

Nella passata legislatura la Commissione lavoro, previdenza sociale del Senato della Repubblica aveva costituito un comitato ristretto che era giunto alla redazione di un testo unificato (atto Senato n. 122 e abb.).

La presente proposta di legge si basa essenzialmente sul testo del comitato ristretto, introducendo alcune modifiche ed eliminando articoli che sembrano pleonastici e semplici manifestazioni di intenti.

Il fenomeno del *mobbing* è un problema ancora oggi del tutto aperto, nel senso che, e le recenti sentenze della Cassazione su questa tematica hanno di-

mostrato quanto sia indispensabile intervenire legislativamente per garantire una tutela piena e diretta del lavoratore, molto se ne parla, ma il legislatore, purtroppo, nonostante il « tentativo » ricordato in precedenza nella passata legislatura, poco ha fatto per prevenire e per garantire il lavoratore contro eventuali soprusi o violenze morali che possono compromettere il suo rendimento sul lavoro, la sua professionalità o, ancora di più, provocare danni alla sua salute.

Oggi, quindi, presento questa proposta di legge con l’intento di definire una normativa chiara e precisa che costituisca un punto di riferimento essenziale per tutti i lavoratori del settore pubblico e privato.

La dignità della persona umana e il rispetto nei confronti dei lavoratori nei luoghi di lavoro costituiscono un punto

qualificante della convivenza civile e, al contempo, una misura incentivante per una maggiore produzione lavorativa.

Infatti, un ambiente di lavoro « sano », dove siano bandite forme di violenza morale nei confronti dei lavoratori costituisce un punto essenziale anche per la migliore produttività sia nelle aziende private che negli enti pubblici.

Un sistema efficiente di tutela dal *mobbing* è stato attuato soprattutto nei Paesi scandinavi e in particolare in Svezia, dove vi è un sistema avanzato di *welfare* e dove, quindi, i lavoratori possono godere di particolari tutele nell'ambiente di lavoro.

Convinta che sia importante giungere al più presto, anche nel nostro Paese, ad una normativa efficace che tuteli il lavoratore da violenze morali e psichiche che ne possono compromettere la salute e in ossequio ai principi costituzionali di cui agli articoli 32, 35 e 38 della nostra Carta costituzionale, nonché ad una legislazione ordinaria e, al proposito, si ricordi la normativa sulla tutela della salute nei luoghi di lavoro che cerca di assicurare al lavoratore la massima tutela possibile nell'espletamento delle proprie mansioni, presento questa proposta di legge per aprire un dibattito sereno e qualificante su un problema rilevato ormai da tempo dai mezzi di informazione, ma nei cui confronti il nostro Paese non ha ancora fatto dei passi avanti.

Quindi, oggi più che mai il problema del contrasto del *mobbing* e della tutela dei lavoratori è divenuto un tema essenziale che non va più taciuto.

Auspico, pertanto, che le componenti politiche della maggioranza che oggi sostiene il Governo di centro-sinistra e che, quindi, hanno qualificato i propri programmi con un chiaro riferimento alla

tutela dei lavoratori, come anche le stesse organizzazioni sindacali, accolgano con favore la ripresa del dibattito parlamentare sul tema del *mobbing*.

A noi stanno particolarmente a cuore i problemi dei lavoratori e subire violenze morali che possono incidere in modo profondo sulla vita di relazione dei singoli costituisce senza un dubbio un'offesa alle regole di convivenza civile.

Garantire una legislazione avanzata sul *mobbing* significa per il nostro Paese fare passi avanti per un più avanzato sistema di *welfare* e assicurare misure di tutela moderne per un notevole miglioramento del lavoro dei nostri cittadini.

L'articolo 1 della presente proposta di legge definisce il *mobbing* e l'ambito di applicazione della tutela sia al settore pubblico che a quello privato.

L'articolo 2 introduce l'obbligo per i datori di lavoro di predisporre un codice antimolestie e di garantire un ambiente di lavoro sano e rispettoso della dignità del lavoratore.

L'articolo 3 e l'articolo 4 introducono forme di garanzia e di tutela giudiziaria per il lavoratore.

In conclusione, prendendo spunto dal citato testo unificato della scorsa legislatura, ho redatto un nuovo progetto di legge che penso sia necessario ed importante alla luce degli eventi che accadono negli ambienti di lavoro e che il legislatore attento e preparato non può sottacere.

Il fenomeno del *mobbing*, infatti, se non regolamentato, può svilupparsi in misura abnorme provocando forti ripercussioni negative negli ambienti di lavoro.

Sensibile da sempre a questi fenomeni, presento questa proposta di legge che costituisce un importante momento di dibattito parlamentare.

## PROPOSTA DI LEGGE

### ART. 1.

*(Definizione e ambito di applicazione).*

1. La presente legge detta i principi fondamentali in tema di violenza o persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro, denominato *mobbing*, definito ai sensi del comma 2. Sono fatte salve le competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano con riferimento agli interventi socio-sanitari in materia.

2. Per violenza o persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento adottato dal datore di lavoro pubblico o privato, da superiori ovvero da colleghi di pari grado o di grado inferiore, reiterato e finalizzato a danneggiare l'integrità psico-fisica del lavoratore o della lavoratrice. Tali atti o comportamenti devono, altresì, essere idonei a compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore o della lavoratrice.

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.

### ART. 2.

*(Attività di prevenzione e di accertamento.  
Codici antimolestie).*

1. I datori di lavoro pubblici e privati e le rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative intese a prevenire e a contrastare gli atti e i comportamenti di violenza e di persecuzione psicologica di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ove siano denunciati, da parte dei singoli o di gruppi di lavoratori, atti o comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, il datore di lavoro, sentite le rappresentanze sindacali, 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 sono tenuti ad adottare codici antimolestie recanti, in particolare, norme volte alla prevenzione degli atti e dei comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, anche mediante adeguate procedure di conciliazione.

ART. 3.

*(Potere di disposizione).*

1. Nei confronti dei soggetti che pongono in essere gli atti o i comportamenti di cui all'articolo 1, comma 2, della presente legge il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale è tenuto ad impartire adeguate disposizioni in attuazione dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

2. Al personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale che non ottempera all'obbligo di cui al comma 1 si applica una sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma da 3.000 euro a 10.000 euro. In caso di mancata ottemperanza alle disposizioni impartite dal citato personale ispettivo, ai sensi del medesimo comma, si applica una sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma da 300 euro a 600 euro.

ART. 4.

*(Violenza morale e psichica nei luoghi di lavoro).*

1. Chiunque, nei luoghi di lavoro pubblici e privati, compie comportamenti, atti od omissioni ripetuti nel tempo, in modo sistematico ed abituale, idonei a cagionare violenza morale o psichica e che provocano condizioni tali da compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore o della lavoratrice, è punito, a querela di parte, salvo che il fatto costituisca più grave reato, con la reclusione da uno a tre anni e con multa da 10.000 euro a 30.000 euro.

