

[Digitare il testo]



Unione per la Repubblica

UFFICIO PRESIDENZA CONSIGLIO GRANDE e GENERALE PROTOCOLLO	
N.	<u>1174</u>
Data	<u>19 02 2013</u>

PROGETTO DI LEGGE

*Disposizioni contro la violenza psicologica
in ambito lavorativo (Mobbing)*

RELAZIONE ILLUSTRATIVA



Unione per la Repubblica

Eccellenze, colleghi consiglieri,

Il lavoro costituisce un aspetto fondamentale per l'affermazione della dignità della persona. La menomazione di questo diritto per conflitti nei luoghi di lavoro è un'area di intervento meritevole di prioritaria attenzione soprattutto sotto l'aspetto della **prevenzione**. Negli ultimi tempi è invalso l'uso del termine *mobbing* per definire il **fenomeno delle violenze morali, delle pressioni e molestie psicologiche nei luoghi di lavoro**. Il *mobbing* ricorre quando tali violenze, pressioni e molestie **si verificano in modo sistematico, duraturo e intenso**, tra lavoratori e nel rapporto tra lavoratori e datori di lavoro (pubblici e privati). La letteratura giuridica distingue l'ipotesi del **mobbing verticale**, noto anche come *bossing*, quando la condotta è posta in essere dallo stesso datore di lavoro o da un suo dirigente o preposto, dall'ipotesi del **mobbing orizzontale**, realizzato dai colleghi. In entrambi i casi, si tratta di **comportamenti comunque intenzionalmente rivolti ad emarginare ed isolare** il lavoratore mobbizzato nell'ambiente di lavoro, fino a condurlo all'estromissione dall'azienda mediante il licenziamento o le dimissioni. La nozione di *mobbing* è dunque qualificata da un forte elemento di volontarietà e da una connotazione teleologica dei comportamenti, non fenomenologicamente tipizzabili, destinati a produrre effetti pregiudizievoli sulla sfera morale e su quella fisica. Coloro che sono vittime delle azioni di *mobbing* vengono colpiti nella sfera psichica, spesso con forme depressive gravi. In casi estremi **la forte**



Unione per la Repubblica

pressione psicologica, i maltrattamenti verbali, la permanente condizione di inferiorità, concorrono, all'insorgere e all'avanzamento di malattie fisiche. In tale caso, i danni alla salute e alla professionalità del lavoratore subiti dal dipendente vittima di mobbing vanno adeguatamente risarciti. **Le forme depressive dovute al mobbing provocano un danno socio-economico rilevante** e quindi l'intervento normativo non risponde solo ad esigenze di tutela del lavoratore ma anche di tutela della cosa pubblica, per minimizzare i costi sociali e sanitari, per accrescere la coesione sociale. Ad onor del vero, oltre il necessario e prevalente profilo di tutelare del lavoratore vessato, **il fenomeno del mobbing rappresenta un sintomo chiaro di una grave inefficienza aziendale**, a volte dovuta ad un modello organizzativo arcaico, intimidatorio o eccessivamente autoritario che deve essere adeguatamente ripensato, anche con il concorso delle rappresentanze sindacali, perché si esprimono davvero quelle che sono le migliori qualità del "buon datore di lavoro", capace di far fronte alla fondamentale responsabilità sociale che l'ordinamento gli assegna. Il progetto di legge introduce una **definizione assai articolata di mobbing**, che viene tecnicamente qualificato come "violenza psicologica in ambito lavorativo". Essa richiama **condotte non giustificate e reiterate** poste in essere dal datore di lavoro, dai dirigenti, dai preposti oppure dagli stessi colleghi nei confronti di uno o più lavoratori o lavoratrici, con **l'intento di emarginarla, discriminarla, screditarla, degradarla o comunque di lederne la dignità e la personalità morale (art.1, comma1)**. Tali condotte possono realizzarsi attraverso una **variabile pluralità di atti, omissioni o comportamenti ingiustificati e ripetuti nel tempo in modo sistematico e**



Unione per la Repubblica

abituale, tra cui, in via meramente esemplificativa, si segnalano la privazione degli incarichi, l'esclusione dalle comunicazioni ed informazioni rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa o comunicazioni distorte, la svalutazione dei risultati conseguiti dal lavoratore, la privazione degli strumenti necessari allo svolgimento del lavoro, l'attribuzione di compiti impossibili, inutili o inadeguati rispetto alla qualifica o alle condizioni fisiche e di salute, l'esercizio abusivo dei poteri disciplinari (art. 1, comma 2). **Tutti gli atti ed i provvedimenti**, attraverso i quali si siano realizzate le condotte o che siano stati posti in essere in conseguenza delle medesime, **sono annullabili su istanza del lavoratore e della lavoratrice (art. 2)**. L'art. 3 (**Obblighi del datore di lavoro**) detta disposizioni di assoluta rilevanza sia per quanto attiene l'accertamento sia sotto il profilo della prevenzione di condotte mobbizzanti. A fronte di una denuncia di fatti, atti o provvedimenti mobbizzanti, avanzata anche attraverso le rappresentanze sindacali aziendali che ne abbiano ricevuto mandato, il datore di lavoro o il dirigente pubblico dovrà verificarne l'esistenza e nel caso **operare adeguatamente per l'immediata cessazione dei comportamenti e la rimozione degli effetti** che abbiano illegittimamente prodotto. Ancora più importante la disposizione del secondo comma, là dove si chiede al datore di lavoro (o al dirigente dell'Ufficio pubblico) di assumere tutte le iniziative necessarie **a prevenire e a contrastare l'insorgere di condotte di violenza psicologica**; in tale prospettiva di prevenzione, egli dovrà/potrà esercitare i poteri gestionali ed organizzativi che la legislazione mette a sua disposizione, in particolare i poteri direttivo e disciplinare, nel rispetto delle procedure di garanzia previste. Nel caso in cui il datore di lavoro o il dirigente non operino



Unione per la Repubblica

coerentemente e dunque non adempiano agli obblighi indicati dall'articolo 3, il progetto disciplina una **speciale procedimento giurisdizionale di urgenza**, sul modello di quella disciplinato per la repressione della condotta antisindacale (art. 10 della legge 11 marzo 1981 n. 23: *Norme sulla tutela dell'attività sindacale*). Il lavoratore o i lavoratori che, congiuntamente, si ritengano vittime di una condotta mobizzante, **anche conferendo specifico mandato alle Confederazioni sindacali giuridicamente riconosciute**, possono ricorrere al **Commissario della legge in funzione di giudice del lavoro – o al giudice amministrativo, quando ne ricorra la competenza** - il quale, nei venti giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritiene sussistente tale condotta, ordina al responsabile del comportamento denunciato, con **provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti**. Contro tale provvedimento è ammesso, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, **ricorso al Giudice delle Appellazioni civili**, il quale deciderà con sentenza definitiva ed immediatamente esecutiva. Fino all'emanazione della sentenza del Giudice delle Appellazioni civili, gli effetti del provvedimento del Commissario della legge non possono essere sospesi. La **mancata ottemperanza** al provvedimento del Commissario della Legge e alla sentenza del Giudice delle appellazioni civili è punita con la multa a giorni prevista dall'art. 85 del Codice Penale. In casi di particolare gravità può essere disposta la **pena dell'interdizione dall'esercizio professionale** di cui all'art. 82 del Codice penale. Qualora le condotte di violenza psicologica acclerate nell'ambito del



Unione per la Repubblica

procedimento speciale di urgenza abbiano compromesso la salute fisica o psichica o la professionalità del lavoratore e dunque **la vittima o le vittime abbiano subito danni**, compresi quelli di natura non patrimoniale, tali vittime **hanno diritto ad ottenere il risarcimento**. A tal fine è tuttavia necessario che tale diritto sia fatto valere in sede di giudizio di cognizione ordinaria, nell'ambito del quale il giudice può anche decidere di liquidarlo in via equitativa. Tuttavia, al risarcimento del danno provocato è altresì tenuto chi **denunci consapevolmente atti o comportamenti inesistenti** al fine di ottenere qualsiasi utilità per sé o per altri.

Restano confermate le disposizioni dell' **art. 181 bis (Atti persecutori) del Codice Penale**, inserito dall'art. 13 della legge 20 giugno 2008 n. 97 (*Prevenzione e repressione della violenza contro le donne e di genere*) che nel punire gli atti di molestia e minaccia che arrechino gravi sofferenze morali tali da turbare le normali condizioni di vita della vittima, prende in considerazione anche l'ipotesi del *mobbing*: ai sensi del **secondo comma**, quando tali atti persecutori siano posti in essere nel luogo di lavoro da parte del datore di lavoro o dei colleghi, e siano tali da svalutare professionalmente, umiliare, isolare un lavoratore nel tentativo di indurlo alle dimissioni, la pena sarà aumentata di un grado. Merita ricordare che la procedibilità del misfatto è a **querela della persona offesa**; tuttavia, è prevista la **procedibilità d'ufficio**, se il fatto è commesso con altro misfatto per il quale è prevista la procedibilità d'ufficio, oppure se il fatto è commesso, con arma, con violenza o con minaccia

[Digitare il testo]



Unione per la Repubblica

di particolare gravità: in quest'ultimo caso la pena di prigionia è aumentata di un grado.

William Giardi

Giovanni Lonfernini

Gian Marco Marcucci

Pier Marino Mularoni

Marco Podeschi

San Marino, 19 febbraio 2013/1712 d.F.R.