

Proposta di legge n. 5493, d’iniziativa dei deputati Delbono, Carbonella, Fanfani, Colasio, Camo, Bottino presentata il 15 dicembre 2004, intitolata “Disposizioni per la tutela delle vittime di mobbing”

Autore: proposta di legge

In: Diritto amministrativo

Art. 1 Finalità.

1. La presente legge è diretta a scoraggiare il fenomeno del mobbing, definito ai sensi dell’articolo 2, e a tutelare i lavoratori da atti e da comportamenti ostili e vessatori che assumono le caratteristiche della violenza e della persecuzione psicologica nell’ambito dei rapporti di lavoro, nonché da comportamenti e atti capaci di produrre un degrado delle condizioni di lavoro, di ledere i diritti e la dignità del lavoratore, di alterare la sua salute fisica e mentale e di compromettere il suo futuro professionale.

Art. 2 Definizioni.

1. Ai fini della presente legge, per «mobbing» si intende una situazione lavorativa caratterizzata da condotte vessatorie sistematiche, durature e intense, da parte del datore di lavoro, denominata «mobbing verticale» o di colleghi, denominata «mobbing orizzontale», nei confronti di una o più persone che vengono fatte oggetto di maltrattamenti morali o di pressione psicologica, con la conseguenza di una esplicita o implicita minaccia sotto i profili della professionalità, dell’immagine sociale, della sicurezza e della salute.

2. Per «professionalità» si intende l’intera esperienza e il patrimonio professionale acquisiti dal lavoratore, ivi comprese le aspettative di promozione e di carriera attraverso l’attitudine all’esercizio delle mansioni svolte e le diverse capacità di inserimento nel mondo del lavoro.

3. Per «salute e sicurezza» si intende uno stato complessivo di benessere fisico, mentale, sociale e relazionale della persona, elementi che concorrono a determinare l’integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

4. Per bossing si intende una situazione vessatoria rientrante nel mobbing denominato «strategico»,

attuato, in situazioni di non praticabilità di licenziamento, con piani persecutori, con finalità di riorganizzazione aziendale, di riduzione del personale o di esclusione di lavoratori considerati scomodi o in esubero.

Art. 3 Prevenzione e informazione.

1. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a pianificare e a organizzare il lavoro in modo da prevenire ogni forma di persecuzione morale e psicologica nei luoghi di lavoro e sono obbligati ad adottare le seguenti iniziative:

a) informare i lavoratori, con mezzi adeguati e inequivocabili, che le forme di persecuzione non possono essere assolutamente tollerate nel corso dell'attività lavorativa e, nel contempo, adottare e pubblicizzare nei modi e nelle forme più opportuni un codice comportamentale interno per la gestione delle relazioni sociali sul luogo di lavoro;

b) in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, prevedere procedure idonee a individuare i sintomi derivanti da condizioni

di lavoro persecutorie o vessatorie, l'esistenza di problemi inerenti all'organizzazione del lavoro o le eventuali carenze per quanto riguarda la cooperazione fra i dipendenti durante l'attività lavorativa;

c) in collaborazione con le rispettive rappresentanze sindacali, provvedere a rendere note tutte le informazioni rilevanti per l'organizzazione del lavoro, con riferimento alle modalità di utilizzo dei lavoratori, alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle qualifiche e nelle mansioni affidate;

d) qualora, nonostante l'attività preventiva, si verificano fenomeni di mobbing, devono essere adottate immediatamente efficaci contromisure volte anche a individuare le eventuali carenze organizzative causa dell'insorgere del fenomeno;

e) per i fini di cui alla lettera d) è concesso al datore di lavoro, nell'ambito delle sue funzioni di sorveglianza, il diritto di:

1) interrogare i dipendenti, anche attraverso questionari anonimi, sui comportamenti adottati sui luoghi di lavoro e in generale su ogni elemento che potrebbe avere attinenza con eventuali fenomeni di mobbing nell'ambiente di lavoro;

2) effettuare inchieste all'interno del luogo di lavoro al fine di accertare la fondatezza delle accuse espresse dal lavoratore e di far prendere coscienza ai vertici aziendali delle responsabilità che essi hanno in tali

situazioni;

f) provvedere a fornire forme di aiuto specifico e immediato per le vittime del mobbing, anche avvalendosi di enti, organizzazioni o comunque soggetti esterni al luogo di lavoro, esperti del settore, ritenuti capaci di mediare o risolvere il conflitto;

g) nei casi di protratti periodi di mobilità o di maternità, favorire il rapido reinserimento del lavoratore nel luogo di lavoro;

h) nell'ambito delle funzioni di vigilanza sul corretto svolgimento delle relazioni sociali nei luoghi di lavoro, esercitare il diritto, attribuito allo stesso datore di lavoro, di adottare le misure, anche di tipo disciplinare, che prevengono comportamenti vessatori ai danni dei lavoratori.

2. E' fatto obbligo ai lavoratori di collaborare con i colleghi, i superiori e il datore di lavoro nella risoluzione di circostanze di conflittualità inerenti il lavoro e i rapporti sociali interni al luogo di lavoro.

3. Nell'ambito delle iniziative di formazione previste dalla normativa vigente rientrano anche corsi specifici di gestione delle relazioni interpersonali, della conflittualità o del mobbing affidati a soggetti, anche esterni, accreditati come esperti del settore.

Art. 4 Accertamento della situazione di mobbing.

1. Nei casi in cui il lavoratore agisce giudizialmente per la tutela dei suoi diritti relativi ad una situazione di mobbing, l'onere della prova è a carico del soggetto chiamato in causa.

2. E' posto a carico di colui che è accusato di perpetrare una condotta di mobbing l'onere di dimostrare l'inesistenza della predetta condotta di mobbing 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 una forma di mobbing ai suoi danni, ai sensi del comma 3.

3. Si presume il mobbing fino a prova contraria in presenza di provati e ripetuti comportamenti che hanno per oggetto o per effetto di:

a) ridurre o danneggiare i contatti umani attraverso critiche e rimproveri ingiustificati, gesti e insinuazioni con significato negativo, minacce, limitazioni delle capacità espressive e della libertà di pensiero;

b) produrre sistematicamente isolamento ed emarginazione, anche attraverso la deliberata negazione di informazioni relative al lavoro o la manipolazione delle stesse;

c) variare in senso negativo le mansioni o le responsabilità del lavoratore senza ragionevoli motivi, anche sottoponendolo a sforzo fisico o psichico ovvero negandogli permessi o opportunità formative;

d) attaccare la reputazione, l'immagine e la dignità della persona tramite calunnie, offese, abusi, espressioni maliziose, insultanti o intimidatorie, ovvero anche attraverso l'applicazione ripetuta di

sanzioni disciplinari e l'utilizzo di strumenti di controllo;

e) condurre ad atti o minacce di violenza anche tramite sabotaggi o impedimenti deliberati nell'esecuzione del lavoro.

4. Il comportamento qualificato come mobbing ai sensi della presente legge è valutato tenendo conto dei parametri fondamentali della durata, della frequenza e del tipo delle azioni aventi carattere di mobbing, della progressione della vicenda, del dislivello tra gli antagonisti nonché delle finalità lesive dell'autore.

5. E' riconosciuto, fino a prova contraria, al datore di lavoro il diritto di rivalsa nei confronti di colui che è riconosciuto come il diretto responsabile dei danni causati per effetto del mobbing, salvo

quando:

a) la mancata cooperazione fra i dipendenti deve essere imputata a una inadeguata organizzazione del lavoro o a una carenza di informazione interna e di direzione;

b) in presenza di contestazioni provenienti dal lavoratore, sintomatiche di condizioni di lavoro rientranti nel mobbing, il datore di lavoro non si è adoperato per applicare efficaci contromisure;

c) sussistono problemi organizzativi, preesistenti e insoluti.

Art. 5 Sanzioni.

1. Il datore di lavoro può stabilire per giusta causa l'allontanamento, la sospensione o anche il licenziamento del lavoratore che ha compromesso il sereno svolgimento dell'attività lavorativa ripetutamente e volontariamente.

2. E' nullo ogni atto di modificazione contrattuale in peius delle condizioni lavorative del dipendente relative alle mansioni, alla remunerazione, all'assegnazione, alla destinazione e ai trasferimenti, ogni atto di rottura del rapporto di lavoro, ovvero dimissioni o licenziamenti, nonché ogni sanzione disciplinare in qualunque modo ricollegabile causalmente a pratiche di mobbing.

Art. 6 Azioni di tutela giudiziaria.

1. Il lavoratore che ha subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro e che non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, ma che intende adire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, anche attraverso le rappresentanze sindacali aziendali.

2. E' competente per le cause in materia di mobbing il giudice del lavoro ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile.

3. Nei casi di maggiore gravità il soggetto leso può adire il giudice in via d'urgenza ai sensi dell'articolo 700 del codice di procedura civile affinché questi, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, ordini al datore di lavoro la cessazione degli atti, atteggiamenti o comportamenti pregiudizievoli, adottando ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti e stabilendo le modalità di esecuzione della decisione.

4. L'efficacia esecutiva del decreto di cui al comma 3 non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice competente definisce il giudizio instaurato ai sensi del comma 2.

5. Qualora venga presentato ricorso in via d'urgenza ai sensi del presente articolo, non trovano applicazione l'articolo 410 del codice di procedura civile e l'articolo 65 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

6. Accanto all'azione giudiziaria del singolo lavoratore, che tende a ottenere la pronuncia di inefficacia dei provvedimenti adottati e il risarcimento dei danni subiti, è prevista la facoltà per i portatori di interessi diffusi, costituiti in associazioni, di denunciare situazioni di bossing all'autorità

giudiziaria competente attraverso un'azione inibitoria collettiva, di chiedere controlli all'interno dei luoghi di lavoro, di presentare segnalazioni agli enti competenti, nonché di ricorrere al giudice per l'inibizione di comportamenti di bossing o di mobbing come politica aziendale.

7. Le associazioni di cui al comma 6, per poter agire in giudizio e poter chiedere controlli all'interno dei luoghi di lavoro, devono avere i seguenti requisiti:

a) avvenuta costituzione, per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, da almeno cinque anni e possesso di uno statuto che sancisce un ordinamento a base democratica e che prevede come scopo esclusivo dell'associazione la tutela contro il mobbing, senza fine di lucro;

b) tenuta di un elenco degli iscritti, aggiornato annualmente con l'indicazione delle quote versate

direttamente all'associazione per gli scopi statutari;

c) numero di iscritti complessivo non inferiore a cinquecento, distribuiti in ambito nazionale, da certificare con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà resa dal legale rappresentante dell'associazione con le modalità previste all'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;

d) svolgimento di un'attività continuativa nei cinque anni precedenti;

e) previsione nel proprio organico di almeno un esperto di mobbing e garanzia di consulenza legale, psicologica, medica e medico-legale da parte di professionisti accreditati come esperti del settore;

f) i propri rappresentanti legali non devono avere subito condanna, passata in giudicato, in relazione all'attività dell'associazione medesima, nonchè essere titolari di alcun rapporto di lavoro subordinato con soggetti pubblici o privati, né devono svolgere ruoli sindacali o politici.

8. E' istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un elenco pubblico e nazionale delle associazioni di cui al presente articolo.

Art. 7 Liquidazione e riparazione del danno da mobbing.

1. Il danno da mobbing deve essere valutato con riguardo all'insieme dei suoi riflessi pregiudizievoli rispetto a tutte le attività, le situazioni e i rapporti in cui la persona esplica se stessa nella propria vita, anche con riferimento alla sfera spirituale, culturale, affettiva, sociale, sessuale e ad ogni altro ambito e modo in cui il soggetto svolge la sua personalità.

2. Il giudice liquida il danno in via equitativa, tenuto conto anche della riduzione della capacità lavorativa subita.

3. La presente legge adotta come criterio comune di computo la somma minima di risarcimento pari a 10.000 euro e quella massima pari a 90.000 euro.

4. La liquidazione del danno, entro il limite minimo e massimo di cui al comma 3, deve essere calcolata in relazione ai parametri stabiliti ai sensi della presente legge, anche avvalendosi della consulenza di esperti del settore.

5. Come forma di riparazione specifica, il giudice dispone, in aggiunta alla liquidazione del danno e su istanza della parte interessata, uno o più cicli di cure mediche e di interventi di sostegno di tipo

psicologico, di durata non superiore a un anno a decorrere dalla data di emanazione della sentenza, in favore del lavoratore che ha subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro, a spese del soccombente, in seguito ad azione giudiziaria, di cui all'articolo 6.

<https://www.diritto.it/proposta-di-legge-n-5493-d-iniziativa-dei-deputati-delbono-carbonella-fanfani-colasio-camo-bottino-presentata-il-15-dicembre-2004-intitolata-disposizioni-per-la-tutela-delle-vittime-d/>