

Senato della Repubblica
XIX Legislatura

Fascicolo Iter
DDL S. 257

Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del
lavoro

05/05/2024 - 03:50

Indice

1. DDL S. 257 - XIX Leg.	1
1.1. Dati generali	2
1.2. Testi	3
1.2.1. Testo DDL 257	4
1.3. Trattazione in Commissione	9
1.3.1. Sedute	10
1.3.2. Resoconti sommari	11
1.3.2.1. 2 ^a (Giustizia) e 10 ^a (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)	12
1.3.2.1.1. 2 ^a (Giustizia) e 10 ^a (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) - Seduta n. 1 (pom.) del 12/07/2023	13

1. DDL S. 257 - XIX Leg.

1.1. Dati generali

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

1.2. Testi

1.2.1. Testo DDL 257

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Senato della Repubblica XIX LEGISLATURA

N. 257

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **MAGNI**, **DE CRISTOFARO**, **CUCCHI** e **Aurora FLORIDIA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 26 OTTOBRE 2022

Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro

Onorevoli Senatori. - Nonostante la risoluzione del Parlamento europeo n. 2001/2339 del 20 settembre 2001 esorti gli Stati membri a rivedere e, se del caso, « a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il *mobbing* e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "*mobbing*", [sottolineando] espressamente la responsabilità degli Stati membri e dell'intera società per il *mobbing* e la violenza sul posto di lavoro, ravvisando in tale responsabilità il punto centrale di una strategia di lotta a tale fenomeno », l'Italia non si è ancora dotata di una legislazione in materia di *mobbing*, nonostante da molti anni siano depositate in Parlamento proposte legislative per regolamentare la materia, proposte che vengono fatte decadere dalle molte resistenze che si manifestano attorno a questo tema.

La psicologia del lavoro indica con l'espressione *mobbing*, che deriva dall'inglese *to mob* (accerchiare, aggredire), il complesso delle azioni e dei sintomi derivanti da una situazione di terrore psicologico sul posto di lavoro.

Il concetto di *mobbing* fu introdotto dallo studioso svedese Heinz Leymann, psicologo del lavoro di origine tedesca, il quale aveva notato un fenomeno molto frequente nei luoghi di lavoro: l'emarginazione e l'isolamento, provocati generalmente da un superiore o da un collega (*mobber*), di un dipendente nei confronti del quale viene esercitata una vera e propria persecuzione psicologica con l'obiettivo di distruggerlo psicologicamente, emotivamente e socialmente, fino a provocarne il licenziamento o indurlo alle dimissioni.

Il fenomeno non è per niente da sottovalutare: non è secondario né poco frequente, ed in tutto il mondo colpisce più le donne degli uomini e, nella maggior parte dei casi, comincia sotto forma di molestie sessuali.

Tutti gli studi internazionali attribuiscono ormai grande importanza all'organizzazione del lavoro. Una cattiva organizzazione del lavoro creerà prevedibilmente maggiore *stress* nei dipendenti e faciliterà quindi il verificarsi di situazioni di *mobbing*, soprattutto se in presenza di personalità disturbate: ciò a dire che varie sono le cause che possono determinare tali situazioni.

Anche in Italia il fenomeno diventa sempre più esteso ed eclatante.

Gli effetti sulle vittime sono devastanti: dagli studi fatti in tutto il mondo le vittime risultano ammalarsi di sindrome post-traumatica da *stress* a cui si aggiunge un disturbo depressivo, in genere grave, tanto che in uno studio condotto da Leymann in collaborazione con l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) è risultato che tra il 20 ed il 15 per cento di suicidi in Svezia era dovuto a situazioni di *mobbing*.

I disturbi fisici generalmente presenti sono l'ipertensione, l'ulcera, le malattie artrosiche, le malattie della pelle e perfino i tumori.

Tristemente famoso è il caso dell'ILVA di Taranto, riconosciuto ufficialmente come *mobbing* da tutti i maggiori studiosi italiani: la famigerata palazzina LAF (una palazzina che ospitava uffici per gli

impianti di laminatoio a freddo, da cui deriva il nome), dismessa da anni, nella quale i dirigenti dell'ILVA avevano dislocato settantanove dipendenti (tutti impiegati e laureati); solo dopo l'intervento del centro di salute mentale di Taranto, che inviò un esposto alla procura, dei *mass media* locali e nazionali e di *Amnesty International* la palazzina è stata chiusa.

Questo caso, pur nella sua gravità, non è emblematico. Il *mobbing*, infatti, viene consumato in maniera isolata, sotto gli occhi di spettatori indifferenti, a loro volta ricattati dal *mobber*.

Una legge in materia è ormai indispensabile anche in Italia, e non solo per motivi etici: l'Unione europea ha più volte sanzionato l'Italia per la mancanza di una legge su questo fenomeno.

Le malattie mentali e fisiche dovute al *mobbing* recano disagio socio-emotivo e danni socio-economici rilevanti alla società: costi per i ricoveri ospedalieri, costi per le cure e, infine, un lavoratore costretto al prepensionamento determina un costo sociale notevolmente più elevato rispetto ad un lavoratore che va in quiescenza all'età prevista. Un danno economico rilevante anche per la società e le aziende, sia pubbliche che private.

Il presente disegno di legge intende disciplinare un fenomeno in forte espansione attraverso norme in grado di prevenire la diffusione e di sanzionare i comportamenti persecutori.

L'articolo 1 individua il campo di applicazione del disegno di legge il cui fine è quello di tutelare i lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro, nel settore pubblico e privato, e indipendentemente dalla natura dello stesso.

L'articolo 2 definisce i concetti di molestie morali e violenza psicologica e le modalità attraverso le quali tali atti sono posti in essere, introducendo altresì il concetto di danno psicofisico provocato dai comportamenti precedentemente definiti.

Con l'articolo 3 si prevede che i datori di lavoro, pubblici e privati, e le rispettive rappresentanze sindacali, in concorso con i centri regionali per la prevenzione, organizzino iniziative periodiche di informazione per i dipendenti, allo scopo di prevenire le situazioni di *mobbing*.

Il datore di lavoro ha l'obbligo tempestivo di accertare i comportamenti denunciati e prendere provvedimenti per il loro superamento (articolo 4).

L'azione di tutela giudiziaria (articolo 5) prevede un percorso attraverso il giudizio immediato del tribunale del lavoro al fine di salvaguardare i soggetti da danni psicofisici permanenti.

L'articolo 6 disciplina la pubblicità del provvedimento di condanna emesso dal giudice; l'articolo 7 contiene previsioni in materia di sanzioni per coloro che pongono in essere comportamenti rilevanti ai fini della presente legge; l'articolo 8 prevede che tutti gli atti discriminatori assunti e riconducibili al *mobbing* siano nulli.

Con l'articolo 9 si istituiscono centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo, quale organo tecnico di consulenza dei servizi di prevenzione delle Aziende unità sanitarie locali (AUSL).

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Campo di applicazione)

1. La presente legge prescrive misure per la tutela da molestie morali e violenze psicologiche ai danni delle lavoratrici e dei lavoratori in ambito lavorativo e in tutti i settori di attività, privati o pubblici, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla loro natura, mansione o grado.
2. Nell'ambito di qualsiasi rapporto di lavoro sono vietati comportamenti anche omissivi, che ledano o pongano in pericolo la salute fisica e psichica, la dignità e la personalità morale del lavoratore.

Art. 2.

(Definizioni)

1. Agli effetti della presente legge si intendono per molestie morali e violenze psicologiche nell'ambito del posto di lavoro le azioni, esercitate esplicitamente con modalità lesiva, che sono svolte con carattere iterativo e sistematico. Per avere il carattere di molestia morale e violenza psicologica, gli atti di cui al primo periodo devono avere il fine di emarginare, discriminare, screditare o comunque recare danno alla lavoratrice o al lavoratore nella propria carriera o autorevolezza e nel rapporto con gli altri.

La molestia morale e la violenza psicologica possono avvenire anche mediante:

- a) la rimozione da incarichi;
- b) l'esclusione dalla comunicazione e dall'informazione aziendale;
- c) la svalutazione sistematica dei risultati, fino a un vero e proprio sabotaggio del lavoro, che può essere svuotato dei contenuti, oppure privato degli strumenti necessari al suo svolgimento;
- d) il sovraccarico di lavoro o l'attribuzione di compiti impossibili o inutili, che acquiscono il senso di impotenza e di frustrazione;
- e) l'attribuzione di compiti inadeguati rispetto alla qualifica e preparazione professionale o alle condizioni fisiche e di salute;
- f) l'esercizio da parte del datore di lavoro o dei dirigenti di azioni sanzionatorie, quali reiterate visite fiscali o di idoneità, contestazioni o trasferimenti in sedi lontane, rifiuto di permessi, di ferie o di trasferimenti, tutte finalizzate alla estromissione del soggetto dal posto di lavoro;
- g) gli atti persecutori e di grave maltrattamento, le comunicazioni verbali distorte e le tesi a critica, anche di fronte a terzi;
- h) le molestie sessuali;
- i) la squalificazione dell'immagine personale e professionale;
- l) le offese alla dignità personale, attuate da superiori, da pari grado o da subordinati ovvero dal datore di lavoro.

2. Agli effetti degli accertamenti delle responsabilità, l'istigazione è considerata equivalente alla realizzazione del fatto.

3. Il danno sull'integrità psicofisica provocato dai comportamenti e dagli atti di cui al comma 1 è rilevato, ai fini della presente legge, ogni qualvolta comporti riduzione della capacità lavorativa per disagio socio-emotivo nonché per disturbi psicofisici di qualunque entità, inclusa la depressione, disturbi psicosomatici conseguenti a *stress* lavorativo, incluse l'ipertensione, l'ulcera e l'artrite, disturbi allergici, disturbi della sfera sessuale, nonché tumori.

Art. 3.

(Prevenzione e informazione)

1. Al fine di prevenire i casi di molestie morali e violenze psicologiche, i datori di lavoro, pubblici e privati, in collaborazione con le organizzazioni sindacali aziendali e con i servizi di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro delle Aziende unità sanitarie locali (AUSL), unitamente ai centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo di cui all'articolo 9, organizzano iniziative periodiche di informazione dei dipendenti anche al fine di individuare immediatamente eventuali sintomi o condizioni di discriminazioni, come definite all'articolo 2.

2. In concorso con i centri di cui all'articolo 9, i servizi delle AUSL di cui al comma 1 organizzano annualmente corsi sul fenomeno del *mobbing*, obbligatori e a carico del datore di lavoro, per i dirigenti, i medici competenti, i responsabili della sicurezza aziendale, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

3. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi nelle aziende, previsto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è competente in materia di *mobbing*, anche servendosi di appositi consulenti, psicologi e pedagogisti.

4. In ogni azienda, all'interno dei processi informativi e formativi previsti dal citato decreto legislativo n. 81 del 2008, sono previste apposite riunioni aziendali periodiche improntate alla trasparenza e alla correttezza nei rapporti aziendali e professionali, atte a fornire alle lavoratrici e ai lavoratori informazioni sugli aspetti organizzativi, in particolare riguardo a ruoli, mansioni, carriera, mobilità.

5. Un'attività di informazione generale è svolta altresì per tutti i lavoratori, dedicando allo scopo due ore di assemblea annuali oltre a quelle previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 4.

(Obblighi del datore di lavoro)

1. Il datore di lavoro, pubblico o privato, qualora siano denunciati azioni o fatti di cui all'articolo 2 da singoli lavoratori o da gruppi di lavoratori, o su segnalazione delle rappresentanze sindacali aziendali o del rappresentante per la sicurezza nonché del medico competente, ha l'obbligo di accertare tempestivamente i comportamenti denunciati.

2. Il datore di lavoro prende provvedimenti per il superamento delle azioni o dei fatti denunciati ai sensi del comma 1, sentiti i lavoratori dell'area interessata, il medico competente nonché, se necessario, il servizio di prevenzione e protezione della AUSL.

Art. 5.

(Azioni di tutela giudiziaria)

1. Qualora siano denunciati comportamenti definiti ai sensi dell'articolo 2, su ricorso del lavoratore o, per delega dal medesimo conferita, delle organizzazioni sindacali, il tribunale territorialmente competente, in funzione di giudice del lavoro, nei cinque giorni successivi alla data della denuncia, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritiene sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina al responsabile del comportamento denunciato, con provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, ne dispone la rimozione degli effetti, 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 la decisione di cui al primo periodo 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.

2. Il risarcimento del danno dovuto al lavoratore dal responsabile di comportamenti definiti dall'articolo 2 comprende in ogni caso anche una somma a titolo di indennizzo del danno biologico da determinare in via equitativa.

3. Restano ferme le norme vigenti in materia di tutela del lavoro subordinato.

Art. 6.

(Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su richiesta della parte interessata, il giudice può disporre che del provvedimento di condanna o di assoluzione venga data informazione ai dipendenti, mediante una lettera del datore di lavoro, pubblico o privato, omettendo il nome della persona oggetto di molestia morale e violenza psicologica.

2. Se l'atto oggetto del provvedimento di condanna è commesso dal datore di lavoro, pubblico o privato, o si evince una sua complicità, il giudice dispone la pubblicazione della sentenza su almeno due quotidiani a tiratura nazionale, omettendo il nome della persona oggetto di molestia morale e violenza psicologica. Le eventuali spese sono a carico del condannato.

Art. 7.

(Responsabilità disciplinare)

1. Nei confronti di coloro che pongono in essere atti e comportamenti previsti all'articolo 2 è disposta, da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, o del superiore, una sanzione disciplinare prevista dalla contrattazione collettiva.

Art. 8.

(Nullità degli atti discriminatori)

1. Tutti gli atti discriminatori di cui all'articolo 2 o conseguenti ad un atto o comportamento di cui al medesimo articolo 2 sono nulli.

Art. 9.

(Istituzione di centri regionali per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo)

1. Ogni regione, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, istituisce un centro regionale per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo, di seguito denominato « centro », con un adeguato organico, diretto da uno psichiatra della dirigenza sanitaria che sia in possesso dei requisiti per l'attribuzione di un incarico di direzione di struttura complessa e che abbia seguito appositi corsi di formazione. Il centro, anche ai fini contrattuali, ha il carattere di struttura complessa. Il centro è organizzato quale organismo tecnico di consulenza dei servizi di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro delle AUSL e svolge i seguenti compiti:

- a) ricerca e prevenzione del fenomeno del *mobbing*;
- b) informazione dei lavoratori;
- c) formazione degli operatori dei servizi e delle strutture di prevenzione delle AUSL;
- d) formazione dei medici competenti, formazione dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti;
- e) monitoraggio dei casi.

2. Il centro organizza una conferenza annuale per valutare i risultati del lavoro svolto e individuare le opportune iniziative per la riduzione o l'eliminazione del fenomeno del *mobbing*.

1.3. Trattazione in Commissione

1.3.1. Sedute

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

1.3.2. Resoconti sommari

1.3.2.1. 2[^] (Giustizia) e 10[^] (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

1.3.2.1.1. 2^a (Giustizia) e 10^a (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) - Seduta n. 1 (pom.) del 12/07/2023

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

COMMISSIONI 2^a e 10^a RIUNITE

2^a (Giustizia)

10^a (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

MERCOLEDÌ 12 LUGLIO 2023

1^a Seduta

Presidenza del Presidente della 10^a Commissione

[ZAFFINI](#)

La seduta inizia alle ore 14,40

IN SEDE REFERENTE

(89) Valeria VALENTE e altri. - *Disposizioni volte al contrasto delle molestie sessuali e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Delege al Governo in materia di riordino dei comitati di parità e pari opportunità e per il contrasto delle molestie sul lavoro*

(257) MAGNI e altri. - *Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro*

(671) Paola MANCINI e altri. - *Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie e le molestie sessuali, con particolare riferimento al mondo del lavoro. Delega al Governo per il contrasto delle molestie sul lavoro e per il riordino degli organismi e dei Comitati di parità e pari opportunità*

(Esame congiunto e rinvio)

La relatrice per la 10a Commissione [MINASI](#) (LSP-PSd'Az) dà conto in primo luogo del disegno di legge n. 89, che, all'articolo 1, introduce nel codice penale il reato di molestie sessuali.

Il comma 1 dell'articolo 2 prevede che le pubbliche amministrazioni si avvalgano dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, mentre i successivi commi 2 e 3 sono finalizzati all'attuazione di una serie di misure che devono essere adottate dalle pubbliche amministrazioni.

L'articolo 3 prevede che l'Ispettorato nazionale del lavoro vigili, a decorrere dalla data della denuncia delle molestie o delle molestie sessuali sul luogo di lavoro, sullo stato del rapporto di lavoro del denunciante. Si prevede anche l'intervento delle organizzazioni sindacali in caso di presentazione delle dimissioni.

L'articolo 4 prevede che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali promuova la realizzazione di campagne di comunicazione mirate.

Inoltre, l'articolo 5 reca una disciplina di delega al Governo per l'adozione di uno o più decreti legislativi intesi al riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportunità, operanti a livello nazionale.

Un'ulteriore disciplina di delega è recata dall'articolo 6 e riguarda l'adozione di uno o più decreti legislativi intesi al contrasto di ogni forma di violenza o molestia nei luoghi di lavoro.

L'articolo 7 provvede alla copertura degli oneri derivanti dagli articoli 2, comma 3, e 4.

Il disegno di legge n. 257 si propone in particolare di disciplinare il fenomeno del *mobbing*.

L'articolo 1, comma 1, individua la finalità del provvedimento nella tutela da molestie morali e da

violenze psicologiche poste in essere nell'ambito del rapporto di lavoro, mentre il comma 2 vieta, nell'ambito di qualsiasi rapporto di lavoro, i comportamenti che ledono o pongono in pericolo la salute fisica e psichica, la dignità e la personalità morale del lavoratore.

Il comma 1 dell'articolo 2 è teso a qualificare le molestie morali e le violenze psicologiche nell'ambito del posto di lavoro, mentre il successivo comma 2 equipara in generale alla commissione dei fatti di *mobbing* la condotta di chi istighi a commetterli. Il comma 3 è finalizzato alla definizione del danno all'integrità psicofisica.

La materia delle misure di prevenzione e informazione è disciplinata dall'articolo 3, mentre l'articolo 4 prevede obblighi del datore di lavoro relativamente ai casi di denuncia o di segnalazione.

L'articolo 5 individua nel giudice del lavoro l'autorità competente a ricevere il ricorso nel quale sono denunciate le azioni di *mobbing* e disciplina il relativo procedimento.

Inoltre, l'articolo 6 consente al giudice di disporre che, a cura del datore di lavoro, sia data informazione della sentenza di accoglimento o di rigetto.

L'articolo 7 prevede l'applicazione nei confronti di coloro che pongono in essere gli atti e i comportamenti descritti dall'articolo 2, da parte del datore di lavoro, ovvero del superiore diretto, di una sanzione disciplinare stabilita in sede di contrattazione collettiva. Quanto agli effetti degli atti o dei comportamenti posti in essere, l'articolo 8 dispone la nullità degli atti discriminatori ai sensi dell'articolo 2 ovvero conseguenti ad un atto o comportamento di cui all'articolo 2.

L'articolo 9, infine, prevede l'istituzione in ogni regione di un centro per la prevenzione, la diagnosi e la terapia dei disturbi da disadattamento lavorativo, dotato di organico adeguato.

La relatrice per la 2ª Commissione [CAMPIONE](#) (FdI) illustra il disegno di legge n. 671, il quale, all'articolo 1, intervenendo sull'articolo 26, commi 1, 2 e 2-bis, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, opera una revisione delle nozioni di molestie e di molestie sessuali nell'ambito lavorativo, nonché della nozione di trattamenti discriminatori derivanti dall'aver rifiutato o subito le molestie medesime.

Riguardo agli obblighi a carico del datore di lavoro in materia di molestie, il successivo articolo 2 estende le relative norme del codice delle pari opportunità tra uomo e donna a tutte le fattispecie di molestie. Prevede inoltre per le pubbliche amministrazioni lo svolgimento di attività volte alla prevenzione. Il comma 4 introduce a carico del datore di lavoro l'obbligo di porre in atto procedure tempestive e imparziali, relative all'accertamento dei fatti e alla conseguente contestazione disciplinare.

La tutela dei soggetti che denuncino molestie, subite dai medesimi in ambito lavorativo, è oggetto della disciplina recata dal successivo articolo 3.

L'articolo 4 estende alle vittime di molestie sessuali in ambito lavorativo il diritto al congedo per motivi connessi al percorso di protezione relativo alla violenza di genere e prevede in favore dei medesimi il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ove ne sussista la possibilità, nonché il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

L'articolo 5 integra la disciplina delle consigliere e dei consiglieri di parità, mentre l'articolo 6 prevede che le amministrazioni dello Stato promuovano la realizzazione di campagne di comunicazione.

Inoltre, l'articolo 7 reca una disciplina di delega al Governo per l'adozione di uno o più decreti legislativi intesi al riordino dei vari organismi e comitati di parità e pari opportunità operanti a livello nazionale.

Infine, l'articolo 8 è volto a introdurre nel codice penale il reato di molestie sessuali.

Il senatore [MAGNI](#) (Misto-AVS) suggerisce lo svolgimento di audizioni, nell'auspicio della successiva definizione di una proposta condivisa.

Il senatore [MAZZELLA](#) (M5S) si associa, a nome del proprio Gruppo.

La senatrice [ZAMPA](#) (PD-IDP) sottolinea l'importanza dei disegni di legge in esame, stante la mancanza di una fattispecie specifica di reato. Si esprime a sua volta a favore dell'ipotesi della predisposizione di un testo unificato, successivamente alle audizioni.

La senatrice [MANCINI](#) (FdI) condivide quanto in precedenza espresso riguardo lo svolgimento di

audizioni e l'opportunità della redazione di un testo ampiamente condiviso.

Il presidente [ZAFFINI](#) propone le ore 12 di mercoledì 19 luglio quale termine per la trasmissione delle proposte relative ai soggetti da audire.

Le Commissioni riunite convengono.

Il seguito dell'esame congiunto è quindi rinviato.

SUI LAVORI DELLE COMMISSIONI RIUNITE

Il senatore [BAZOLI](#) (*PD-IDP*) interviene per sollecitare la calendarizzazione dei disegni di legge in materia di morte volontaria medicalmente assistita, assegnati alle Commissioni riunite 2a e 10a. Al riguardo, fa presente che in sede di Ufficio di Presidenza della Commissione giustizia è stato raggiunto già un accordo ai fini dell'avvio dell'esame dei provvedimenti, il cui incardinamento rappresenterebbe un segnale importante, ferma restando l'individuazione, in appositi Uffici di Presidenza delle Commissioni riunite, dei tempi e metodi di lavoro per il prosieguo dell'esame.

Le senatrici [PIRRO](#) (*M5S*) e [CUCCHI](#) (*Misto-AVS*) si associano alla richiesta avanzata dal senatore Bazoli, auspicando che in questa legislatura sia finalmente il Senato a poter esaminare per primo i provvedimenti in materia di suicidio medicalmente assistito.

Il presidente [ZAFFINI](#) assicura che, compatibilmente con la programmazione dei lavori già stabilita per la 10a Commissione, sarà dato seguito alle richieste per calendarizzare nei tempi più rapidi i provvedimenti richiamati.

La seduta termina alle ore 15,10

Il presente fascicolo raccoglie i testi di tutti gli atti parlamentari relativi all'iter in Senato di un disegno di legge. Esso e' ottenuto automaticamente a partire dai contenuti pubblicati dai competenti uffici sulla banca dati Progetti di legge sul sito Internet del Senato (<https://www.senato.it>) e contiene le sole informazioni disponibili alla data di composizione riportata in copertina. In particolare, sono contenute nel fascicolo informazioni riepilogative sull'iter del ddl, i testi stampati del progetto di legge (testo iniziale, eventuale relazione o testo-A, testo approvato), e i resoconti sommari di Commissione e stenografici di Assemblea in cui il disegno di legge e' stato trattato, sia nelle sedi di discussione di merito sia in eventuali dibattiti connessi (ad esempio sul calendario dei lavori). Tali resoconti sono riportati in forma integrale, e possono quindi comprendere contenuti ulteriori rispetto all'iter del disegno di legge.