

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIII LEGISLATURA —————

N. 4313

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore DE LUCA Athos

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 2 NOVEMBRE 1999

—————

Disposizioni a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici dalla
violenza psicologica

—————

ONOREVOLI SENATORI. - Nella nostra epoca vanno sempre più diffondendosi forme di patologie lavorative, fenomeni di sofferenze psicologiche che nascono nei contesti dove si esercita il proprio mestiere e/o la propria professione e che poi si riverberano sulla vita personale e familiare dei soggetti che se ne fanno portatori.

Ne è esempio ormai noto a tutti la «sindrome del *burn-out*», uno stato di esaurimento emozionale che colpisce gli operatori d'aiuto, di cui ci siamo già occupati con la presentazione di un apposito disegno di legge.

Altrettanta rilevanza e diffusione sta assumendo nel nostro Paese un nuovo tipo di disagio, trasversale a tutte le categorie occupazionali, che con termine inglese si definisce «*mobbing*» ed indica un conflitto sociale, un'esperienza ed un vissuto di vessazione psicologica (che a volte sfocia nella violenza), operata ai danni di un lavoratore da parte di colleghi o superiori.

Tale forma di terrore psicologico di solito viene esercitata attraverso attacchi reiterati e può assumere svariate forme: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti al carico di oneri insopportabili, dall'obbligo a comportamenti ed azioni contrari all'etica ed alle convinzioni del soggetto alla compromissione dell'immagine pubblica nei confronti di clienti e superiori.

Nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali.

Lo scopo di tali violenze è quello di eliminare una persona che è, o è divenuta, in qualche modo «scomoda», distruggendola psicologicamente e socialmente onde pro-

vocarne il licenziamento o indurla alle dimissioni, come comprovato da accertate strategie aziendali messe in atto con siffatta finalità.

L'esercizio di tale tipo di «pratica», solitamente, danneggia anche le stesse aziende, laddove è stato registrato un calo significativo della produttività nei reparti in cui qualcuno è stato vessato dai colleghi.

Ma, soprattutto, il *mobbing* causa problematiche alla «vittima» che può accusare disturbi psicosomatici e/o forme depressive che si esprimono attraverso atteggiamenti di lamentosità, apatia, aggressività, isolamento e demotivazione.

L'effetto di tale disagio si configura, insomma, come una vera e propria malattia professionale, pur rimanendo una costellazione sintomatologica che non assurge a sindrome, differenza per la quale si rende indispensabile, a fronte di segnalazioni, un accertamento diagnostico adeguato, effettuato da una *équipe* di professionisti esterni esperti in materia di disturbi psicologici, onde acclarare la reale entità del danno e predisporre i rimedi del caso.

In Svezia è stato rilevato che tra le cause scatenanti dei suicidi un buon 15 per cento è da attribuirsi ad esperienze di *mobbing*; in Germania è stato istituzionalmente riconosciuto l'accesso al pre-pensionamento per le vittime di tale fenomeno, con grave danno per la società tutta: un lavoratore costretto alla pensione a soli quaranta anni costa alla collettività ben un miliardo e duecento milioni di lire in più rispetto ad un soggetto che vada in pensione all'età prevista! Secondo le prime stime in Italia soffrono di «*mobbing*» oltre un milione di lavoratori, ma risultano coinvolte in tale situazione circa cinque milioni di persone, conteggiate tra familiari ed amici della «vittima».

Inoltre meriterebbe un'attenzione particolare un dato probabilmente «sommerso»: gli aspetti di emarginazione e vessazione legati a problematiche inerenti i ruoli maschili e femminili onde accertare discriminazioni vessatorie di tipo sessuale che si configurerebbero quanto meno antitetive ai principi di pari opportunità che dovrebbero animare le regole del nostro mercato del lavoro.

È quanto mai indispensabile arrivare, dunque, ad una rapida approvazione di una legge che si occupi delle violenze psicologiche esercitate a danno dei lavoratori, attraverso la normativa in grado di prevenire la diffusione, che detti regole precise in tut-

ti quei casi dove è stato provato l'atto o il comportamento persecutorio.

La tutela del lavoratore va infatti intesa ben oltre le mere garanzie assistenziali e legali, focalizzandosi sull'informazione, sulla prevenzione e, una volta accertato il danno, sulla possibilità concreta della «*restitutio ad integrum*» delle capacità della «vittima», sul suo pieno recupero psicologico, sociale, relazionale e lavorativo.

In tal senso la presentazione del nostro disegno di legge vuole rappresentare un contributo, insieme agli altri per disciplinare tale fenomeno prima che esso assuma dimensioni allarmanti.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge tutela i lavoratori e le lavoratrici da atti e comportamenti persecutori che assumono le caratteristiche della violenza psicologica.

2. La tutela di cui al comma 1 si esplica per tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, comprese le collaborazioni e i rapporti di consulenza, indipendentemente dalla loro natura, mansione, grado e durata temporale.

Art. 2.

(Definizioni e campo applicativo)

1. Ai fini della presente legge, per violenza psicologica si intende qualsiasi atto e comportamento, da chiunque esercitato allo scopo di provocare, in un ambito lavorativo, un danno al lavoratore.

2. Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1, esercitati singolarmente o da un gruppo, devono essere perpetuati in modo offensivo e vessatorio ed essere svolti con carattere sistematico e continuativo, rilevando a tal fine anche quelli che tendono a discriminare, screditare, emarginare, isolare e demotivare il lavoratore o ad indurlo a comportamenti contrari alla sua etica.

3. Il danno di natura psichica o fisica provocato dagli atti e comportamenti di cui ai commi 1 e 2 rileva ai fini del risarcimento quando comporta la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore, ovvero si traduce in forme depressive attraverso atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione.

Art. 3.

(Nullità degli atti discriminatori)

1. Gli atti e le decisioni concernenti le variazioni delle qualifiche, delle mansioni, degli incarichi, ovvero i trasferimenti anche in altri territori o in differenti aree del medesimo sistema, riconducibili alla violenza psicologica, sono nulli.

2. Il provvedimento che decide della nullità degli atti di cui al comma 1 è emesso dal giudice del lavoro, sentite le parti.

3. Gli atti e le decisioni, riconducibili alla discriminazione sessuale, oltrechè nulli, comportano per l'amministrazione l'immediata comunicazione del fatto al Ministero per le pari opportunità secondo quanto previsto dalla legge 10 aprile 1991, n. 125.

Art. 4.

(Strategia societaria illecita)

1. Qualora il giudice accerti che una amministrazione pubblica o privata ha adottato strategie, con lo scopo di provocare le dimissioni o il licenziamento di uno o più lavoratori, al fine di ridurre o razionalizzare il proprio personale, può disporre per gli amministratori o i responsabili delle medesime, l'interdizione per un anno da qualsiasi ufficio.

Art. 5.

(Prevenzione ed informazione)

1. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, individua la fattispecie di violenza psicologica ai danni dei lavoratori rilevante ai fini della presente legge.

2. I datori di lavoro pubblici e privati e le rispettive rappresentanze sindacali adotta-

no tutte le iniziative necessarie allo scopo di prevenire qualsiasi forma di violenza psicologica di cui alla presente legge attraverso informazioni e comunicazioni attinenti:

a) le modalità di utilizzo e d'impiego dei lavoratori;

b) l'illustrazione delle intenzioni e degli obiettivi di ordine generale concernenti la politica aziendale;

c) l'elaborazione di procedure che garantiscano adeguate condizioni psicologiche e sociali nel luogo di lavoro;

d) l'adozione di misure che impediscano od inneschino reazioni negative;

e) l'offerta di pari opportunità ai lavoratori al fine di migliorare le loro conoscenze e prestazioni.

3. Le iniziative di cui al comma 2 devono essere portate a conoscenza dei lavoratori nei modi e nelle forme previste dalla normativa vigente.

Art. 6.

(Accertamento di fatti persecutori)

1. Nei casi in cui atti e comportamenti di cui all'articolo 2 siano portati a conoscenza, da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, al datore di lavoro ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali, questi hanno l'obbligo di porre in essere le misure atte a verificare la fondatezza dei fatti ed assumere i provvedimenti necessari per il loro superamento ai sensi della direttiva quadro n. 89/391/CEE recepita dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1, l'accertamento clinico del fatto è effettuato da consulenti e psicologi esterni, attraverso colloqui individuali, incontri di gruppo, sottoposizione di *test* e di sostanze reattive, in grado di verificare se si tratti:

a) di vere e proprie forme di maltrattamento, vessazione, discriminazione e persecuzione in ambito lavorativo;

b) di fenomeni di collusione psicologica tra vissuti propri ed esperienza lavorativa;

c) di disturbi propri del soggetto, legati al ciclo di vita o alla sua struttura di personalità.

3. Il lavoratore, accertato il fenomeno persecutorio a cui è stato sottoposto, ha diritto al rimborso, da parte dell'amministrazione nella quale presta servizio, delle spese mediche e psicoterapeutiche sostenute al fine di un suo pieno recupero psicologico, sociale, relazionale e lavorativo.

Art. 7.

(Sportello unico contro gli abusi)

1. Presso la Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Roma è istituito lo sportello unico contro gli abusi nei posti di lavoro con lo scopo di offrire consulenza a chi si ritiene interessato ad atti e comportamenti persecutori.

2. Lo sportello di cui al comma 1, al quale sono addetti un avvocato e uno psicologo, può avvalersi di esperti in medicina del lavoro ed è altresì dotato di un numero verde per consentire consulenze telefoniche.

3. I sindacati e le associazioni datoriali possono, in ogni caso, secondo quanto previsto dall'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, istituire appositi organismi paritetici nazionali, territoriali e di settore per promuovere la cultura della prevenzione nei confronti delle violenze psicologiche.

Art. 8.

(Responsabilità disciplinare)

1. Nei confronti di coloro che pongano in essere gli atti o tengano i comportamenti previsti dall'articolo 2, si applicano le misure previste con riferimento alla responsabilità disciplinare.

2. La stessa responsabilità di cui al comma 1 grava altresì su chi denuncia consapevolmente atti o comportamenti inesistenti, al fine di ottenere vantaggi comunque configurabili.

Art. 9.

(Azione di tutela giudiziaria)

1. Il lavoratore che abbia subito violenza psicologica nel luogo di lavoro può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi.

2. In ogni caso è data facoltà al lavoratore di adire in giudizio la controparte responsabile delle violenze promuovendo il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

3. Per il ricorso in giudizio si applicano le disposizioni di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile ed il giudice, in caso di condanna del responsabile del comportamento sanzionato, dispone il risarcimento del danno liquidandolo in forma equitativa.

Art. 10.

(Pubblicità del provvedimento del giudice)

1. Su istanza della parte interessata il giudice, ove lo ritenga opportuno, può disporre che del provvedimento di condanna venga data 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 psicologica oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tali violenze, qualora ne dia al giudice esplicita indicazione.

Art. 11.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.