

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 2420

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del senatore BERGAMO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 17 LUGLIO 2003

—————

Tutela dalle pratiche di *mobbing*

—————

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge	»	7

ONOREVOLI SENATORI. - Nel panorama giuridico italiano non vi è ancora alcuna norma specifica che assicuri certezza di diritto e di tutela con riferimento al *mobbing*, sia per quanto concerne la definizione concreta del danno che ad esso consegue, sia con riguardo alla risarcibilità dello stesso secondo criteri oggettivi di valutazione capaci di garantire una giusta e congrua forma di ristoro per chi ne è vittima.

Nel settembre 2001, il Parlamento europeo, attraverso una specifica risoluzione (2001/2339(INI)), ha evidenziato la necessità per gli Stati membri di approfondire lo studio del fenomeno delle violenze psicologiche in ambito lavorativo, al fine di pervenire ad una comune definizione della fattispecie del *mobbing* e creare una più solida base statistica sulla sua diffusione. In particolare, il Parlamento ha esortato gli Stati membri, le parti sociali e le istituzioni comunitarie a farsi carico di questa problematica invitando la Commissione a presentare, entro il marzo 2002, un libro verde recante un'analisi dettagliata sulla situazione del *mobbing* negli ambienti lavorativi con riferimento ad ogni Stato membro e, sulla base di detta analisi, a presentare successivamente, entro l'ottobre 2002, un programma d'azione concernente le misure comunitarie contro il *mobbing*.

Inoltre, il Parlamento europeo ha già provveduto all'istituzione, nell'ambito della propria organizzazione interna, di un apposito Comitato consultativo sulle molestie morali che, in base all'articolo 3 del suo regolamento «ha come compito principale la prevenzione da ogni azione verbale, fisica e professionale costituente molestia morale contro il personale, funzionari ed agenti, del Parlamento europeo. Il comitato sulla base delle denunce, delle segnalazioni rice-

vute o di propria iniziativa, dispone l'audizione dei denunciati e di ogni altra persona reputata utile ai fini dell'istruzione della pratica».

La necessità che in Italia si giunga quanto prima ad una legge è data anche dalla circostanza che già altri Paesi della Unione europea si stanno prontamente attivando in proposito.

I Paesi scandinavi sono stati i pionieri del pieno riconoscimento normativo del *mobbing* grazie al fondamentale contributo fornito dagli studi del professor Heinz Leymann negli anni '80.

La Svezia è stata, infatti, il primo Paese europeo a dotarsi di una legge nazionale sul *mobbing*. L'Ente nazionale per la salute e la sicurezza svedese ha emanato, in data 21 settembre 1993, una specifica ordinanza (AFS 1993/17), entrata in vigore il 31 marzo 1994, recante misure contro qualsivoglia forma di «persecuzione psicologica» negli ambienti di lavoro. A questa, sono poi seguiti, nel 1997, nuovi atti dispositivi relativi alle misure da adottare contro le forme di persecuzione psicologica in ambito lavorativo.

Diversamente, la Norvegia ha preferito optare per una tutela a livello legislativo del *mobbing* attraverso l'introduzione di una specifica previsione nella legge sulla tutela dell'ambiente di lavoro del 1977, ciò attraverso l'introduzione del paragrafo 12 della legge 24 giugno 1994, n. 41, che così recita: «..I lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti sconvenienti...».

Anche nei Paesi francofoni, notevoli sono i passi in avanti compiuti.

In Francia, nel 2000, è stata varata la legge *lutte contre le harcèlement moral au*

travail specifica sul *mobbing*, in cui si legge: «Nessun lavoratore deve subire atti ripetuti di molestia morale che hanno per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i diritti e la dignità del lavoratore, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale. Nessun lavoratore può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di misure discriminatorie, dirette o indirette, in particolare modo in materia di remunerazione, di formazione, di riclassificazione, di qualificazione o classificazione, di promozione professionale, di mutamento o rinnovazione del contratto, per aver subito, o rifiutato di subire, i comportamenti definiti nel comma precedente o per aver testimoniato su tali comportamenti o averli riferiti.». Con questa legge, entrata in vigore il 17 gennaio 2002, la Francia è, dopo la Svezia, il secondo Paese comunitario ad essersi dotato di uno strumento legislativo per la lotta contro il *mobbing* o meglio *l'harcèlement moral*. Le due peculiarità di maggior interesse riguardano l'introduzione dell'istituto dell'inversione dell'onere della prova (per cui è il soggetto accusato di aver posto in essere azioni dirette o indirette di violenza morale in ambito lavorativo a dover dimostrare l'estraneità da qualsiasi forma di responsabilità) e l'introduzione di un'apposita figura di reato, con l'inserimento nel codice penale francese di una nuova sezione intitolata, per l'appunto, all'*harcèlement moral* e di un articolo, il 222-33-2, che sanziona espressamente «il fatto di molestare gli altri attraverso comportamenti ripetuti aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale.», con la pena della reclusione fino a un anno o della multa di 15.000 euro.

Anche in Belgio è in preparazione una legge (intitolata *Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation de-*

liberée des condition de travail e presentata al Senato in data 20 aprile 2000 a cura di M. Philippe Mhous e M.me Myriam Vanlerberghe) per regolamentare il fenomeno attraverso la previsione dell'obbligo per il datore di lavoro di designare, in accordo con i rappresentanti dei lavoratori, un Consigliere per la prevenzione (interno od esterno a seconda delle dimensioni dell'impresa) con specifiche competenze psico-sociali in particolare riferite all'ambiente lavorativo e, già da alcuni anni, grazie all'azione svolta dal sindacato, si è costituita presso i servizi pubblici per la prevenzione e protezione sul lavoro, una Commissione «d'avviso» composta da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, con lo scopo di offrire ai lavoratori vittime del *mobbing* un'assistenza al di fuori della realtà lavorativa.

In Spagna, in data 23 novembre 2001, sono state presentate al *Congreso de los Diputados*, da parte del Gruppo parlamentare socialista, due nuove proposte di legge (la n. 122/000157 intitolata *derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo* e la n. 122/000158 intitolata «*Organica por la que se incluye un articulo 314 bis en elCodigo Penal tipificando el acoso moral en el trabajo*) miranti a regolare normativamente l'*acoso moral* e, in data 14 aprile 2001, il Parlamento catalano ha approvato una *Proposición de llei* sul *mobbing*, nella quale, tra l'altro, propone di modificare l'attuale legge di prevenzione dei rischi lavorativi in modo da includere la prevenzione dell'*acoso moral* tra le obbligazioni del datore di lavoro.

In Germania, pur non essendoci ancora alcuna legge specifica, alla Volkswagen nel 1996 è stato firmato un accordo tra azienda e sindacato con l'obiettivo di prevenire molestie sessuali, *mobbing* ed ogni forma di discriminazione al fine di creare un clima di lavoro positivo basato sulla reciproca collaborazione e il 23 dicembre 1988 è stato sottoscritto il «*Betriebsverfassungsgesetz*» (BetrVG), ossia un accordo sul *mobbing* nell'area del pubblico impiego.

Un'esplicita menzione del termine *mobbing* è rinvenibile poi nel diritto austriaco all'interno del piano d'azione per la parità uomo-donna approvato il 16 maggio 1998, che così recita: «Tra i comportamenti che ledono la dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro vanno annoverati in particolare le espressioni denigratorie, il *mobbing* e la molestia sessuale. Le collaboratrici devono essere edotte sulle possibilità giuridiche di tutela delle molestie sessuali».

Anche a livello internazionale hanno cominciato ad interessarsi al problema le grandi organizzazioni specializzate dell'ONU, come l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) e l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) che ha promosso azioni contro la violenza sul luogo di lavoro. Quest'ultima, in un recente studio (promosso nel corso della «Conferenza internazionale sul trauma sul luogo di lavoro» tenutasi l'8 e 9 novembre 2000 a Johannesburg), intitolato «La violenza sul lavoro: la minaccia globale», ha chiarito come non tutta la violenza sia fisica e ha riconosciuto il grande impatto sul lavoro della violenza psicologica, categoria a cui ha ricondotto diversi comportamenti, tra cui anche il *mobbing* ed il *bullying*. Da questa ricerca è emerso un nuovo approccio alla violenza sul lavoro, che attribuisce uguale enfasi sia ai comportamenti lesivi dell'integrità fisica del lavoratore, sia a quelli che mirano ad intaccare il suo equilibrio psicologico.

Nel nostro Paese, in considerazione del vuoto legislativo esistente in materia e della crescente domanda di tutela proveniente dai lavoratori, la questione *mobbing* è stata finora affrontata soprattutto a livello giurisprudenziale e dottrinale con l'utilizzo degli strumenti legislativi vigenti.

Gli studi più recenti, condotti dal dottor Haral Ege, che per primo ha introdotto in Italia la conoscenza di questo fenomeno, definiscono il *mobbing* come «una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o

più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere».

Invero, il fenomeno è crescente e le ultime stime attendibili parlano di circa 1,5 milioni di lavoratori vittime del *mobbing* cui sono da aggiungere le persone in ogni caso coinvolte (familiari, eccetera), che portano la cifra a circa 5 milioni. I risultati delle ultime ricerche sono allarmanti. Attraverso una indagine condotta dalla più rappresentativa associazione italiana contro il *mobbing*, nominata «Prima contro il mobbing e lo stress psicosociale», che conta dal 1996 circa tremila associati in ambito nazionale, è emerso che il 38 per cento delle vittime provengono dal settore dell'industria e il 21 per cento dalla pubblica amministrazione. In particolare, circa il 40 per cento dei soggetti ha dichiarato di subire attacchi da almeno un anno e di questi il 18,5 per cento di subirli quotidianamente. Le persone più colpite dal fenomeno hanno generalmente superato i quarantacinque anni e svolgono «lavori semplici». Ad esercitare il *mobbing* sono, per il 57,3 per cento dei casi i superiori. L'indagine ha anche rilevato che le azioni di *mobbing* vengono messe in atto utilizzando cinque diverse strategie: negare alla vittima la possibilità di esprimere il proprio punto di vista (21 per cento dei casi); isolarla (46 per cento); calunniarla (46 per cento); sminuirne la professionalità con mansioni umilianti (38 per cento); minarne la salute psico-fisica (7 per cento).

Grazie al contributo degli studiosi e delle numerose iniziative promosse, negli ultimi anni, anche in Italia è maturata una maggiore consapevolezza da parte di tutti circa le ca-

ratteristiche del fenomeno *mobbing* e la gravità delle sue conseguenze sia sul piano umano per la vittima, sia sul piano economico-organizzativo per l'azienda.

Il presente disegno di legge, nasce proprio con l'intenzione di offrire una tutela ad ampio spettro sia al lavoratore e sia all'azienda dai costi che il *mobbing* comporta. Seppur solo apparentemente non offre una definizione principale del *mobbing* e accoglie una nozione abbastanza ampia del concetto di vessazione morale nei luoghi di lavoro; attraverso l'introduzione di una tutela *ad hoc* rafforzata, mira ad evitare che attraverso detti comportamenti il lavoratore venga dapprima penalizzato nella sua professionalità e successivamente allontanato o costretto ad allontanarsi volontariamente dal lavoro.

Contiene inoltre tutta una serie di disposizioni che mirano a favorire la prevenzione del fenomeno *mobbing* nei luoghi di lavoro, attraverso l'informazione tra i vari attori delle relazioni lavorative (datori di lavoro e vertici aziendali, lavoratori, associazioni),

l'attivazione di procedure di conciliazione interne e di formazione per tutti, l'estensione del concetto di salute del lavoratore anche agli aspetti psichici e psicologici della personalità, la previsione di obblighi generali in capo al datore di lavoro di vigilare sul corretto svolgimento delle relazioni sociali nei luoghi di lavoro e di adottare le misure, anche di tipo disciplinare, che prevenano comportamenti vessatori ai danni dei lavoratori.

Il disegno di legge è inoltre diretto a scoraggiare fortemente l'incremento del fenomeno, anche attraverso l'introduzione di una fattispecie specifica di reato e a responsabilizzare tutti i lavoratori e i datori di lavoro sull'importanza del benessere relazionale comune sul luogo di lavoro, offrendo nel contempo alla Magistratura del lavoro un utile strumento per procedere nei casi di accertamento giudiziale del *mobbing* e liquidazione del relativo danno attraverso criteri univoci in ambito nazionale.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Definizioni)

1. Per «*mobbing*» si intende una situazione in cui la persona viene sistematicamente maltrattata moralmente o comunque vessata in circostanze legate al lavoro, con la conseguenza di un'esplicita o implicita minaccia alla sua sicurezza, alla sua salute e al suo patrimonio professionale.

2. Per «*bossing*» si intende un'azione vessatoria ovvero rientrante nel *mobbing* utilizzata quale strumento attuativo di una politica di riorganizzazione aziendale finalizzata alla riduzione del personale o all'esclusione dei lavoratori considerati in esubero.

3. Per «salute» si intende lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale della persona.

4. Per «professionalità» si intende l'intero patrimonio professionale acquisito dal lavoratore, ivi comprese le aspettative di promozione e di carriera attraverso l'attitudine all'esercizio delle mansioni svolte e le sue diverse capacità di inserimento nel mondo del lavoro.

Art. 2.

(Norme generali)

1. I lavoratori non devono essere esposti a molestie o ad altri comportamenti comunque sconvenienti e lesivi della dignità, della immagine, della esperienza professionale acquisita e, in generale, della personalità e del benessere fisico, psichico e sociale.

2. È espressamente garantito al lavoratore il diritto all'occupazione effettiva nelle man-

sioni per le quali è stato assunto ovvero in mansioni a queste equivalenti e il datore di lavoro è tenuto a vigilare in ordine all'esercizio dei compiti o delle mansioni affidate.

3. Nessun lavoratore deve subire atti ripetuti di molestia morale o altre aggressioni che abbiano per oggetto o per effetto un degrado delle condizioni di lavoro e che siano suscettibili di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale.

4. Nessun lavoratore può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di misure discriminatorie, dirette o indirette, in particolare modo in materia di remunerazione, di formazione, di qualificazione, di promozione professionale, di mutamento o rinnovazione del contratto, per aver subito, o rifiutato di subire, i comportamenti di cui al comma 3 o per aver testimoniato su tali comportamenti o averli riferiti.

5. Le condizioni di lavoro vanno predisposte in modo da fornire ai lavoratori un'opportunità ragionevole per sviluppare la propria professionalità attraverso il lavoro.

6. I lavoratori hanno diritto ad essere trattati con dignità e cortesia tanto dai superiori come dai loro colleghi e collaboratori, i quali hanno l'obbligo di astenersi da ogni comportamento verbale o non verbale che potrebbe compromettere questa dignità o comunque ledere la serenità dell'ambiente lavorativo.

7. Il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare un ambiente di lavoro che non esponga i lavoratori a sforzi psicologici di entità tali da influire negativamente sul rendimento e sullo stato di salute degli stessi.

8. La tecnologia, l'organizzazione del lavoro, gli orari di lavoro e i sistemi retributivi devono essere predisposti in modo da non esporre i lavoratori a gravosi sforzi fisici o psichici, o da limitare la loro possibilità di prestare attenzione e di osservare le norme di sicurezza. Vanno messi a disposizione dei lavoratori gli ausili necessari per prevenire i suddetti sforzi

9. Al datore di lavoro è fatto obbligo di garantire l'integrazione sociale dei propri dipendenti nei luoghi di lavoro.

Art. 3.

(Attività di prevenzione)

1. È fatto obbligo ai datori di lavoro di attenersi nell'organizzazione dell'attività lavorativa ai seguenti principi:

a) il datore di lavoro è tenuto a pianificare ed organizzare il lavoro in modo da prevenire, per quanto possibile, ogni forma di vessazione o di violenza morale o psichica nei luoghi di lavoro;

b) il datore di lavoro deve informare i lavoratori, con mezzi adeguati ed inequivocabili, che queste 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 opportune un codice comportamentale interno per la gestione delle relazioni sociali sul luogo di lavoro;

c) in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, il datore di lavoro è tenuto a prevedere procedure idonee ad individuare immediatamente i sintomi di condizioni di lavoro persecutorie o vessatorie, l'esistenza di problemi inerenti all'organizzazione del lavoro o eventuali carenze per quanto riguarda la cooperazione fra i dipendenti durante l'attività lavorativa;

d) qualora, nonostante l'attività preventiva, si verificano ugualmente fenomeni di *mobbing*, dovranno essere adottate immediatamente efficaci contromisure volte anche ad 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 esposte dal lavoratore e di far prendere coscienza ai vertici aziendali delle responsabilità che essi hanno in queste situazioni;

f) il datore di lavoro dovrà, infine, provvedere a fornire forme di aiuto specifico ed 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 morbilità il datore di lavoro dovrà 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, al datore di lavoro viene attribuito il diritto di adottare le misure, anche di tipo disciplinare, che prevengano comportamenti vessatori ai danni dei lavoratori.

2. È 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. Il datore di lavoro assicura ai quadri, ai dirigenti e ai *manager* una formazione volta a consentire la valutazione degli effetti delle varie condizioni di lavoro sulle persone, i rischi di conflitto tra i gruppi di lavoratori, affinché essi siano dotati di strumenti idonei ad offrire un sostegno qualificato ai lavoratori in situazioni di *stress* e di crisi.

4. 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 del mobbing*)

1. Nei casi in cui il lavoratore agisca giuridicamente per la tutela dei suoi diritti l'onere della prova è a carico del soggetto chiamato in causa

2. È posta a carico di colui che è accusato di perpetrare una condotta di *mobbing* l'incombenza 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 abbia presentato indizi sufficienti per lasciar presumere l'esistenza di una forma di *mobbing* ai suoi danni;

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 ed 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'ap-

plicazione 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. È riconosciuto, fino a prova contraria, al datore di lavoro il diritto di rivalsa nei confronti di colui che dovesse essere ravvisato come il diretto responsabile dei danni causati per effetto del *mobbing*, salvo quando:

a) la mancata cooperazione fra i dipendenti debba essere imputata ad un'inadeguata organizzazione del lavoro o ad 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 sia adoperato per applicare efficaci contromisure;

c) sussistano 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 abbia compromesso il sereno svolgimento dell'attività lavorativa ripetutamente e volontariamente.

2. Fatto salvo il diritto dei lavoratori a ricorrere al datore di lavoro contro comportamenti di *mobbing*, la medesima misura è adottabile contro il lavoratore che ingiustamente abbia promosso accuse di *mobbing*,

qualora queste siano ritenute infondate dall'autorità giudiziaria competente.

3. È nullo ogni atto di modificazione contrattuale *in peius* delle condizioni lavorative del dipendente (mansioni, remunerazione, assegnazione, destinazione, trasferimenti), ogni atto di rottura del rapporto di lavoro (dimissioni o licenziamenti), così come ogni sanzione disciplinare, qualora tali eventi siano in qualche modo ricollegabili causalmente a pratiche di *mobbing* ai danni del lavoratore.

Art. 6.

(Tutela penale)

1. Chiunque sul luogo di lavoro rechi a taluno molestia o disturbo attraverso comportamenti di *mobbing* ripetuti e sistematici, aventi per oggetto o per effetto una degradazione delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo avvenire professionale o la sua immagine, è punito con l'arresto fino a sei mesi o la multa di 15.000 euro.

2. La pena è della reclusione fino ad un anno se i fatti di cui al comma 1 sono commessi:

- a) con violenza o minaccia;
- b) in gruppo e con la partecipazione di più persone riunite;
- c) con abuso di relazione di superiorità;
- d) in connessione con altro delitto;
- e) su persona in condizioni di inferiorità fisica o psichica;
- f) causando la morte della persona offesa;

3. Nei casi di minore gravità, la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi.

4. Il delitto è punibile a querela della persona offesa. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio.

Art. 7.

(Azioni in giudizio)

1. È competente per le cause in materia di *mobbing* il giudice del lavoro ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile.

2. 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 ed 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. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice competente definisce il giudizio instaurato a norma del comma 1.

3. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto di cui al comma 2, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di merito, è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

4. 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.

5. Accanto all'azione giudiziaria del singolo lavoratore, che tende ad 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, di ricorrere al giudice per l'inibizione di comportamenti di *bossing* o *mobbing* come politica aziendale.

6. Le associazioni di cui al comma 5, 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 sancisca un ordinamento a base democratica e preveda come scopo esclusivo 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 dell'atto di notorietà resa dal legale rappresentante dell'associazione con le modalità di cui 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 aver 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, nè devono svolgere ruoli sindacali o politici.

7. È costituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un elenco pubblico e nazionale delle associazioni di cui al presente articolo.

Art. 8.

*(Liquidazione e riparazione del danno
da mobbing)*

1. Il danno da *mobbing* deve essere valutato con riguardo all'integrità 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 ogni danno in via equitativa ma 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 euro 10.000 e quella massima pari a euro 90.000.

4. La liquidazione del danno, entro i minimi ed i massimi di cui al comma 3, deve essere calcolata in relazione ai parametri elaborati, anche avvalendosi della consulenza di esperti del settore.

5. Nei casi in cui la pubblicità della decisione di merito può contribuire a riparare il danno, il giudice, su istanza di parte, ordina, a cura e spese del soccombente, che il provvedimento sia pubblicato, mediante inserzione per estratto, in uno o più giornali, di cui uno almeno a diffusione nazionale.