

DSL

1-2019

## Le proposte di legge sul *mobbing* in discussione alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati

SOMMARIO: Premessa. – Proposta di legge C.1722 Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo. – Proposta di legge C.1741 Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo. – Proposta di legge C.2311 Disposizioni per la prevenzione e il contrasto della violenza morale e della persecuzione psicologica nei luoghi e nei rapporti di lavoro (*mobbing*). – Memoria relativa all’Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell’ambito dell’esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741 e C. 2311, recanti “Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo”.

### *Premessa*

Pubblichiamo il testo delle proposte di legge attualmente in discussione alla XI Commissione-Lavoro privato e pubblico della Camera dei Deputati, C.1722 (primo firmatario on. Rossini-Movimento 5 Stelle), C.1741 (prima firmataria on. De Lorenzo-Movimento 5 Stelle), C.2311 (prima firmataria on. Serrachiani-Partito democratico) e la memoria del prof. Paolo Pascucci consegnata alla Commissione in occasione dell’audizione informale sulle proposte di legge tenutasi martedì 4 febbraio 2020.

Camera dei Deputati n. 1722

Proposta di legge d'iniziativa dei deputati

Roberto Rossini, Galantino, Frate, Davide Aiello, Casa, Cataldi, Cecconi, De Girolamo, Giannone, Giuliodori, Lombardo, Mammi, Penna, Raffa, Romaniello, Sarli, Villani, Vizzini

**Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo**

*Presentata il 1° aprile 2019*

**Onorevoli Colleghi!** – Con il termine *mobbing* si indica un fenomeno sociale che coinvolge il mondo del lavoro e, più specificamente, le molestie morali e le persecuzioni psicologiche esercitate nell'ambito lavorativo. Il nostro ordinamento, contrariamente a quanto è raccomandato dal Parlamento e dal Consiglio deH'Unione europea agli inizi degli anni 2000, risulta ancora oggi privo di una disciplina organica per la tutela del lavoratore mobbizzato, con conseguente possibilità di applicare soltanto le norme già esistenti, sia civili che penali.

La differenza sostanziale risiede, però, nei rispettivi strumenti di protezione: dal punto di vista civilistico, il *mobbing* viene inquadrato, oltre che nel campo più generale della responsabilità per danno ingiusto, *ex* articolo 2043 del codice civile, anche in quello più peculiare dell'articolo 2087 del medesimo codice, che pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di garantire la sicurezza e tutelare l'integrità fisica e psichica del lavoratore contro i comportamenti aggressivi e vessatori.

È in ambito penale, invece, che si registrano maggiori problemi. La mancata previsione, infatti, di una precisa fattispecie incriminatrice fa apparire la via della sanzione punitiva come non preferibile o, come espressamente rilevato anche dalla Corte di cassazione, « non praticabile » (Cassazione penale, sezione VI, sentenza n. 685 del 13 gennaio 2011), salvo che il comportamento tenuto dal *mobber* non integri un altro specifico reato.

In questo senso, i principali articoli a cui la giurisprudenza fa riferimento sono:

l'articolo 323 del codice penale se le vessazioni compiute nell'ambito di un ufficio pubblico configurano il delitto di abuso d'ufficio;

l'articolo 571 del codice penale se le vessazioni del datore di lavoro si concretano in abuso dei mezzi di correzione o di disciplina in danno di una persona sottoposta alla sua autorità per ragioni di esercizio di una professione o di un'arte;

l'articolo 572 del codice penale se il datore di lavoro maltratta una persona della famiglia a lui affidata per l'esercizio di una professione o di un'arte;

gli articoli 582 e 583 del codice penale, nei casi più gravi, se dal *mobbing* sono derivate lesioni;

l'articolo 590 del codice penale, in materia di lesioni personali colpose, che sanziona, con previsione generale, chi cagiona per colpa una lesione personale ad altri soggetti;

l'articolo 595 del codice penale, in materia di diffamazione, che punisce il comportamento di chi lede la reputazione di un soggetto;

gli articoli 609-*bis* e seguenti del codice penale, in materia di violenza sessuale, che puniscono varie tipologie di comportamenti che violano la libertà sessuale della vittima;

l'articolo 610 del codice penale, in materia di violenza privata, che sanziona chi, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa;

l'articolo 612-*bis* del codice penale, in materia di atti persecutori o *stalking*, che punisce il comportamento assillante e invasivo della vita altrui con connotati aggressivi e molesti.

Il ricorso a tipizzazioni di volta in volta differenti dello stesso fenomeno è sempre parso l'unica strada percorribile in mancanza di una normativa *ad hoc*. Sino a oggi l'impressione degli addetti ai lavori è che il *mobbing* sia un concetto elaborato dalla giurisprudenza, ma, colpevolmente, poco considerato dal legislatore, con due conseguenze negative principali: l'assoluta inadeguatezza nella doverosa repressione dei fenomeni di *mobbing*; l'assoluta incertezza sull'esito delle denunce penali, che troppo spesso dipende dalla sensibilità (e anche conoscenza del fenomeno) da parte dell'inquirente al quale è assegnata l'istruttoria penale.

Certamente più utile appare una puntuale definizione da parte del legislatore penale per prendere in considerazione e stigmatizzare tutte le condotte relative al *mobbing*, anche omissive, come spesso accade nel cosiddetto « *mobbing* orizzontale », dove il datore di lavoro, per disinteresse o per un preciso intento escludente, evita di intervenire per porre fine a comportamenti mobbizzanti posti in essere dai colleghi di lavoro della vittima.

Affinché si possa addivenire al risultato sperato, occorre in primo luogo considerare l'elaborazione giurisprudenziale più recente. Il punto di partenza deve essere senza dubbio la celebre sentenza della Cassazione penale, sezione VI, n. 28603 del 3 luglio 2013 (udienza del 28 marzo 2013), con cui la Corte ha riconosciuto una forma attenuata di *mobbing*, denominata «*straining*».

Si tratta di una pronuncia particolarmente interessante che ha riconosciuto che il dipendente di una banca era stato « messo all'angolo » fino a essere relegato a lavorare in uno « sgabuzzino, spoglio e sporco », con « mansioni dequalificanti » e « meramente esecutive e ripetitive »: comportamenti complessivamente ritenuti idonei a dequalificarne la professionalità, comportandone il passaggio da mansioni contrassegnate da una marcata autonomia decisionale a ruoli caratterizzati, per contro, da una « bassa e/o nessuna autonomia » e dunque tali da marginalizzarne, in definitiva, l'attività lavorativa, con un reale svuotamento delle mansioni esercitate.

La Corte precisa inoltre che: « Pur essendo tale situazione di fatto astrattamente riconducibile alla nozione di “*mobbing*”, sia pure in una sua forma di manifestazione attenuata, dai Giudici di merito denominata nel caso di specie come “*straining*”, occorre tuttavia rilevare che, secondo il consolidato orientamento giurisprudenziale di questa Suprema Corte, le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. “*mobbing*”) possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura parafamiliare, in quanto caratterizzato da relazioni intense ed abituali, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell’altra (rapporto supremazia-soggezione), dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, e come tale destinatario, quest’ultimo, di obblighi di assistenza verso il primo (Sez. 6, n. 26594 del 06/02/2009, dep. 26/06/2009, Rv. 244457; Sez. 6, n. 685 del 22/09/2010, dep. 13/01/2011, Rv. 249186; Sez. 6, n. 43100 del 10/10/2011, dep. 22/11/2011, Rv. 251368; Sez. 6, n. 16094 del 11/04/2012, dep. 27/04/2012, Rv. 252609)».

Per contro, dalla pronuncia di legittimità n. 20230 del 25 settembre 2014 si può, ad esempio, ricavare una definizione che fa riferimento a un « complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati di un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all’obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo ». Una definizione che sostanzialmente conferma i precedenti sul punto.

Le caratteristiche sono poi state ribadite nella sentenza n. 10037 del 15 maggio 2015 in cui la Corte di cassazione ha ribadito che l’onere della prova grava integralmente sul lavoratore, che denunci di essere stato vittima di condotte vessatorie da parte del datore di lavoro. L’onere probatorio è duplice in quanto il lavoratore-parte offesa dovrà dare prova piena e rigorosa sia del fatto che i comportamenti subiti abbiano natura illecita sia della quantificazione del danno subito. Un’altra sentenza della sezione lavoro della Cassazione (sentenza n. 2920 del 15 febbraio 2016) indica che per poter ricorrere alla tutela giudiziaria il lavoratore deve dimostrare l’intento persecutorio che non deve assistere le singole condotte poste in essere a suo danno ma deve ricomprenderle in un unico disegno vessatorio. Sulla quantificazione del pregiudizio subito a seguito di *mobbing*, è intervenuta la sezione I del tribunale di Nocera Inferiore (sentenza 7 maggio 2014) che ha rilevato come il danno morale non scatta *in re ipsa* come danno evento, ma è comunque un danno-conseguenza che deve essere provato dal richiedente.

In altri termini, mentre il *mobbing* è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso, lo *straining*, in via parzialmente coincidente ma in parte diversa, è una situazione di *stress* forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un’azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell’ambiente lavorativo.

## PROPOSTA DI LEGGE

### Art. 1.

#### *(Finalità)*

1. La presente legge reca misure al fine di tutelare le lavoratrici e i lavoratori da molestie morali e da violenze psicologiche poste in essere nell'ambito del rapporto di lavoro, pubblico o privato, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla loro natura, mansione o grado.

2. Nell'ambito di qualsiasi rapporto di lavoro sono vietati i comportamenti, anche omissivi, che ledono o pongono in pericolo la salute fisica e psichica, la dignità e la personalità morale del lavoratore.

### Art. 2.

#### *(Definizioni)*

1. Ai fini 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 e che hanno il fine di emarginare, discriminare, screditare o, comunque, recare danno alla lavoratrice o al lavoratore in relazione alla sua carriera, alla sua autorevolezza e al suo rapporto con gli altri. La molestia morale e la violenza psicologica possono avvenire anche attraverso:

- a) la rimozione da incarichi;
- b) l'esclusione dalla comunicazione e dalle informazioni aziendali;
- c) la svalutazione sistematica dei risultati, fino a un sabotaggio del lavoro, che può essere svuotato dei contenuti ovvero privato degli strumenti necessari al suo svolgimento;
- d) il sovraccarico di lavoro o l'attribuzione di compiti impossibili o inutili, che acuiscono il senso di impotenza e di frustrazione;
- e) l'attribuzione di compiti inadeguati rispetto alla qualifica e alla 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, finalizzate all'estromissione del soggetto dal posto di lavoro;
- g) gli atti persecutori e di grave maltrattamento, le comunicazioni verbali o scritte 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 parigrado 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. Ai fini della presente legge, il danno all'integrità psicofisica sussiste quando le azioni di cui al comma 1 determinano una riduzione della capacità lavorativa per disturbi psicofisici di qualsiasi entità, quali depressione, disturbi psicosomatici conseguenti a *stress* lavorativo, come 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 (SPRESAL) delle aziende sanitarie locali, 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 discriminazione definiti ai sensi dell'articolo 2.

2. In concorso con i centri di cui all'articolo 9, gli SPRESAL organizzano annualmente corsi di prevenzione e di informazione sulle molestie morali e sulle violenze psicologiche, obbligatori e a carico del datore di lavoro, per i dirigenti, i medici competenti e i responsabili della sicurezza aziendale, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

3. In ogni azienda il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, previsto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è competente in materia di molestie morali e di violenze psicologiche; esso può svolgere le proprie funzioni in materia anche avvalendosi di appositi consulenti.

4. In ogni azienda, nell'ambito dei processi informativi e formativi previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, 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, anche attinenti all'attribuzione di ruoli e mansioni, agli avanzamenti di carriera e ai processi di mobilità.

5. Un'attività di informazione generale sulle molestie morali e sulle violenze psicologiche è svolta, altresì, per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, dedicando a tale fine 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 azioni di cui all'articolo 2 siano denunciate da singoli lavoratori o da gruppi di lavoratori, ovvero su segnalazione delle rappresentanze sindacali aziendali o del rappresentante dei lavoratori 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 denunciate ai sensi del comma 1, sentiti i lavoratori dell'area interessata, il medico competente, nonché, se necessario, lo SPRESAL.

Art. 5.

*(Tutela giudiziaria)*

1. Qualora siano denunciate azioni di cui all'articolo 2, su ricorso del lavoratore o, per delega conferita dal medesimo, 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 azioni di cui all'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 adottato ai sensi dell'articolo 5 sia data informazione ai dipendenti, mediante comunicazione scritta del datore di lavoro, omettendo il nome della persona oggetto di molestia morale o di violenza psicologica.

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

Art. 7.

*(Responsabilità disciplinare)*

1. Nei confronti di coloro che pongono in essere le azioni di cui all'articolo 2 è disposta, da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, ovvero del loro diretto superiore, una sanzione disciplinare stabilita in sede di contrattazione collettiva.

Art. 8.

*(Nullità delle azioni discriminatorie)*

1. Gli atti e i provvedimenti discriminatori ai sensi dell'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 carattere di struttura complessa. Il centro è organizzato quale organismo tecnico di consulenza degli SPRESAL e svolge i seguenti compiti:

- a) ricerca e prevenzione delle molestie morali e delle violenze psicologiche;
- b) informazione dei lavoratori;
- c) formazione degli operatori dei servizi degli SPRESAL;
- d) formazione dei medici competenti, dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti;
- e) monitoraggio delle molestie morali e delle violenze psicologiche.

2. Il centro organizza una conferenza annuale per valutare i risultati dell'attività svolta e individuare le opportune iniziative per la riduzione o l'eliminazione del fenomeno delle molestie morali e delle violenze psicologiche.

Art. 10.

*(Introduzione dell'articolo 610-bis del codice penale)*

1. Dopo l'articolo 610 del codice penale è inserito il seguente:

«Art. 610-bis. – *(Atti di discriminazione o di persecuzione psicologica in ambito lavorativo)* – Chiunque, nel luogo o nell'ambito di lavoro, si rende responsabile di atti, omissioni o comportamenti di vessazione, discriminazione, violenza morale o persecuzione psicologica, reiterati nel tempo in modo sistematico o abituale, che provochino un degrado delle condizioni di lavoro tale da compromettere la salute fisica o psichica ovvero la professionalità o la dignità della lavoratrice o del lavoratore, è punito, salvo che il fatto costituisca più grave reato, con la reclusione da sei mesi a quattro anni e con la multa da euro 30.000 a euro 100.000.

La pena di cui al primo comma è aumentata di un terzo se gli atti, le omissioni o i comportamenti sono commessi dal superiore gerarchico ovvero in accordo tra più persone appartenenti al medesimo ambiente di lavoro.

Se gli atti, le omissioni o i comportamenti sono commessi nei confronti di una donna in stato di gravidanza o nel corso dei primi quattro anni di vita del figlio, ovvero nei confronti di un minore o di una persona con disabilità ai sensi



dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, le pene di cui ai commi primo e secondo del presente articolo sono aumentate della metà.

Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. Si procede d'ufficio nelle ipotesi di cui al secondo e al terzo comma ».

Camera dei Deputati n. 1741

Proposta di legge d'iniziativa dei deputati

De Lorenzo, Vizzini, Pallini, Siragusa, Giannone, Segneri, Costanzo, Ciprini,  
Bilotti, Cubeddu, Tripiedi, Tucci, Invidia, Davide Aiello, Perconti, Amitrano

### **Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo**

*Presentata il 4 aprile 2019*

**Onorevoli Colleghi !** – Il fenomeno del cosiddetto « *mobbing* » o della persecuzione psicologica, cioè le molestie morali e le violenze psicologiche, è sempre esistito nel mondo del lavoro, ma ora tale fenomeno sta assumendo contorni sempre più ampi.

Con la presente proposta di legge intendiamo fornire per la prima volta ai lavoratori adeguati e idonei strumenti di tutela per difendere se stessi e la propria dignità dalle continue vessazioni che sono costretti a subire in ambito lavorativo. Vista la crescita esponenziale che caratterizza i casi di *mobbing* è necessario un intervento *ad hoc* del legislatore diretto a disciplinare in maniera chiara e precisa tale fenomeno e ad assicurare una vera e propria tutela giuridica ai lavoratori vessati, consentendo loro di far valere la lesione di un proprio diritto, agendo dinanzi al giudice del lavoro nei confronti del datore di lavoro (nel caso di *mobbing* verticale) o nei confronti di un proprio collega o di un gruppo di colleghi (nel caso di *mobbing* orizzontale) che si siano resi autori di atti vessatori in ambito lavorativo.

Va peraltro ricordato che la nozione dell'Unione europea di discriminazione comprende le molestie e l'ordine di discriminazione (a prescindere dalla sua esecuzione) a causa dei motivi tipizzati: « le molestie sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo ».

Sotto il profilo pratico, l'equiparazione della molestia alla discriminazione consente l'applicazione del regime probatorio agevolato e dell'apparato sanzionatorio particolarmente incisivo previsto dalla disciplina antidiscriminatoria.

Si deve a Leymann l'introduzione del *mobbing* nel settore lavorativo, a partire dagli anni '80 (Leymann Gustavsson, 1984; Leymann, 1990, 1993, 1996, 1997). Secondo tale autore « il *mobbing*, o terrore psicologico sul posto di lavoro, consiste in una comunicazione ostile e non etica diretta in modo sistematico da uno o più individui solitamente verso un singolo individuo, il quale a causa di ciò, si trova in una posizione indifesa e impossibilitato a ricevere aiuto, essendo costretto in quella posizione da continue azioni mobbizzanti (...). Tali azioni si verificano con un'alta frequenza di base (definizione statistica: almeno una volta a settimana) e perdurano

a lungo nel tempo (definizione statistica: almeno sei mesi). L'alta frequenza e la durata dei comportamenti ostili è causa di gravi problemi psicologici, psicosomatici e sociali » (Leymann, 1996, pagina 168).

La presente proposta di legge si compone di nove articoli.

L'articolo 1 individua l'ambito di applicazione della legge, il cui fine è quello di tutelare i lavoratori nei rapporti di lavoro, nei settori pubblico e privato, indipendentemente dalla natura degli stessi.

L'articolo 2 definisce il concetto di *mobbing*, ovvero le molestie morali e le violenze psicologiche di carattere persecutorio, esercitate con intento vessatorio, iterativo e sistematico, che determinano eventi lesivi dell'integrità psico-fisica o della dignità sociale e lavorativa della vittima, nonché le modalità attraverso le quali tali azioni sono poste in essere.

L'articolo 3 prevede l'obbligo tempestivo del datore di lavoro di accertare i comportamenti denunciati e di prendere provvedimenti per il loro superamento, segnalandoli anche alla procura della Repubblica, qualora le azioni di *mobbing* comportino una riduzione della capacità lavorativa per disturbi psico-fisici di qualsiasi entità, quali depressione, disturbi psico-somatici conseguenti a *stress* lavorativo come l'ipertensione, l'ulcera e l'artrite, disturbi allergici, disturbi della sfera sessuale, nonché tumori. Il datore di lavoro che, per dolo o negligenza, non ottemperi ai suoi doveri accertativi e denunciati, è soggetto all'interdizione dai pubblici uffici o al licenziamento, in ottemperanza all'articolo 28 del codice penale e, in via subordinata, alle misure previste per i diversi livelli di responsabilità agli articoli 55, commi 1 e 3, 56, 58, e 302, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ovvero all'arresto da tre a sei mesi e alle relative ammende.

L'articolo 4 prevede l'azione di tutela giudiziaria, ovvero un percorso attraverso il giudizio immediato del tribunale del lavoro in caso di *mobbing*, nei confronti del dipendente, configurabile in azioni quali: *a)* rimozione da incarichi; *b)* esclusione dalla comunicazione e dall'informazione aziendali; *c)* svalutazione sistematica dei risultati, attraverso il sabotaggio del lavoro, svuotato dei contenuti o privato degli strumenti necessari al suo svolgimento; *d)* sovraccarico di lavoro o attribuzione di compiti impropri o inattuabili in concreto, che acuiscono il senso di impotenza e di frustrazione; *e)* attribuzione di compiti inadeguati rispetto alla qualifica e alla preparazione professionale o alle condizioni fisiche e di salute; *f)* squalificazione dell'immagine personale e professionale.

L'articolo 5 disciplina la pubblicità del provvedimento di condanna emesso dal giudice.

L'articolo 6 prevede che gli atti posti in essere dal datore di lavoro, nonché i provvedimenti assunti, riconducibili alle azioni di cui all'articolo 2, accertate dal giudice del lavoro ai sensi dell'articolo 4, vengano annullati. L'annullabilità degli atti è applicata anche nel caso in cui la violenza o la persecuzione psicologica abbia

comportato le dimissioni del lavoratore che, conseguentemente, ha diritto al reintegro nel posto di lavoro.

L'articolo 7 introduce una tutela penale specifica alla luce degli interessi coinvolti e della necessità di una protezione forte, che garantisca un effettivo contrasto del fenomeno. I traumi originati dal *mobbing* turbano in maniera profonda l'equilibrio psicofisico dei lavoratori e ne distruggono le relazioni, portando spesso a esiti irreversibili. È proprio un attacco così profondo all'interesse tutelato che giustifica l'adozione di misure penali.

Gli elementi costitutivi del fenomeno sono il contesto lavorativo, l'obiettivo vessatorio e il suo protrarsi sistematico. Esso si concretizza in una serie di comportamenti, quali: abuso del potere disciplinare, attraverso l'esercizio da parte del datore di lavoro o dei dirigenti di azioni sanzionatorie, come 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; atti persecutori e di grave maltrattamento di fronte a terzi; molestie sessuali; offese alla dignità personale, attuate da superiori, da pari grado o da subordinati ovvero dal datore di lavoro. La nuova fattispecie deve colpire le condotte caratterizzate da sistematicità, durata e intensità, con intento persecutorio, in modo tale da escludere dall'ambito di rilevanza penale gli episodi irrilevanti e isolati. Per dare rilievo penale al *mobbing* nella sua interezza, è necessario ricorrere a un reato abituale, che abbia quindi come sua caratteristica intrinseca la ripetitività nel tempo della condotta. Si tratta, invero, di un reato di relazione, nell'ambito del quale non assume valore la rilevanza penale dei singoli episodi, bensì la loro reiterazione, che cagiona la compromissione della relazione.

L'elemento oggettivo del reato consiste, dunque, in più atti o comportamenti protratti nel tempo, compiuti da chi presta lavoro in un dato ambito, pubblico o privato, in pregiudizio di altri, appartenente allo stesso ufficio o alla stessa azienda, e che può essere un subordinato ma anche un pari grado dell'agente. Deve, poi, trattarsi di un reato doloso.

In relazione all'interesse di maggior rilievo che la disposizione penale intende essenzialmente tutelare, rappresentato dalla libertà e dalla dignità del lavoratore nel luogo e nell'ambiente di lavoro in cui opera, la norma va inserita nel libro secondo (« Dei delitti in particolare »), titolo XII (*Dei delitti contro la persona*), capo III (« Dei delitti contro la libertà individuale »), sezione III (« Dei delitti contro la libertà morale »), del codice penale. Ciò in quanto i comportamenti di *mobbing* incidono, in primo luogo, sulla capacità del soggetto preso di mira di autodeterminarsi spontaneamente, costringendolo in una situazione di soggezione a condizioni di lavoro insopportabili, in termini di umiliazione e di sofferenza, e lesive dei suoi diritti o interessi.

In particolare, la norma viene inserita immediatamente dopo l'articolo 612-*bis* del codice penale che, introdotto dall'articolo 7 del decreto-legge n. 11 del 2009,

convertito, con modificazioni, dalla legge n. 38 del 2009, contempla il reato di atti persecutori, comunemente chiamato *stalking*. Ciò in quanto le due fattispecie presentano molte affinità, tanto che parte della dottrina ha ventilato la possibilità di ricorrere all'articolo 612-*bis* per sanzionare penalmente le vessazioni sul lavoro. In entrambi i casi, infatti, si tratta di fenomeni basati sulla reiterazione delle condotte, che consistono in vessazioni sgradite alla vittima e sono causa di eventi negativi. Sono accomunati, poi, dalla finalità che è quella di indurre il soggetto passivo in uno stato di soggezione e di sofferenza psico-fisica. Alla pluralità e alla costanza delle condotte deve essere sottesa la consapevolezza dell'agente sia della molteplicità degli episodi sia dell'invasione che per mezzo di essi si determina nella sfera della vita della vittima. Esiste, inoltre, nella realtà una fattispecie di confine: il cosiddetto «*stalking* occupazionale», una tipologia di persecuzione che trova le sue motivazioni nell'ambiente lavorativo, per poi fuoriuscirne, turbando in maniera invasiva la tranquillità della vita privata della vittima.

L'articolo 8 reca misure di prevenzione e di vigilanza nei luoghi di lavoro. In particolare, si prevede che le amministrazioni dello Stato e i datori di lavoro pubblici e privati, d'intesa con le rappresentanze sindacali e con i consigli centrali, intermedi e di base dell'Esercito italiano, della Marina militare, dell'Aeronautica militare, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, adottano tutte le seguenti misure volte a prevenire e a contrastare le azioni di *mobbing*: a) iniziative periodiche di informazione dei dipendenti; b) organizzazione periodica di corsi specifici di gestione delle relazioni interpersonali o del *mobbing* affidati a consulenti, anche esterni, muniti dell'abilitazione all'esercizio della professione di psicologo e di un'ampia e comprovata esperienza specifica nel settore della psicologia del lavoro; c) accertamento di azioni di *mobbing* nei confronti dei lavoratori; d.) corsi di prevenzione e di informazione sulle azioni di *mobbing* nei confronti dei lavoratori, obbligatori e a carico del datore di lavoro per i dirigenti, per i medici competenti e per i responsabili della sicurezza aziendale, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; e) risoluzione delle controversie tramite la stipulazione di appositi accordi transattivi o conciliativi; f) denuncia alle autorità competenti.

Al comma 2 del medesimo articolo 8 si prevede l'istituzione, presso ciascuna azienda sanitaria locale, di un centro di riferimento per il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro, costituito da specialisti di salute mentale, anche interni alla medesima azienda sanitaria locale.

Al comma 3 si prevede che i citati specialisti provvedano:

a) all'accertamento dello stato di disagio psico-sociale o di malattia del lavoratore e all'eventuale indicazione del percorso terapeutico di sostegno, cura e riabilitazione;

b) all'individuazione delle eventuali misure di tutela da adottare da parte dei datori di lavoro nelle ipotesi di casi rilevati di disagio lavorativo.

Il centro di riferimento è tenuto ad organizzare una conferenza annuale per valutare i risultati del lavoro svolto e per individuare le opportune iniziative per la riduzione o l'eliminazione delle azioni di *mobbing* (comma 3).

L'articolo 9 prevede l'invarianza finanziaria.

## PROPOSTA DI LEGGE

### Art. 1.

#### *(Ambito di applicazione)*

1. La presente legge, in attuazione dei principi stabiliti dagli articoli 2, 32, 35 e 41 della Costituzione, reca disposizioni atte a prevenire e a contrastare il *mobbing* posto in essere nei confronti dei lavoratori da parte del datore di lavoro o di un suo preposto, nonché da altri dipendenti.
2. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano a qualsiasi rapporto di lavoro e in tutti i settori di attività privati e pubblici, indipendentemente dalla mansione svolta o dalla qualifica ricoperta.

### Art. 2.

#### *(Definizioni)*

1. Ai fini di cui all'articolo 1, comma 1, si intendono per *mobbing* nel posto di lavoro le molestie morali e le violenze psicologiche di carattere persecutorio, esercitate esplicitamente o implicitamente, nonché direttamente o indirettamente, con intento vessatorio, iterativo e sistematico, che determinano eventi lesivi dell'integrità psicofisica o della dignità sociale e lavorativa della vittima, configurabili nel modo seguente:
  - a) rimozione da incarichi;
  - b) esclusione dalla comunicazione e dall'informazione aziendali;
  - c) svalutazione sistematica dei risultati, attraverso il sabotaggio del lavoro, svuotato dei contenuti o privato degli strumenti necessari al suo svolgimento;
  - d) sovraccarico di lavoro o attribuzione di compiti impropri o inattuabili in concreto, che acuiscono il senso di impotenza e di frustrazione;
  - e) attribuzione di compiti inadeguati rispetto alla qualifica e alla preparazione professionale o alle condizioni fisiche e di salute;
  - f) abuso del potere disciplinare, attraverso 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, finalizzate all'estromissione del soggetto dal posto di lavoro;
  - g) atti persecutori e di grave maltrattamento di fronte a terzi;
  - h) molestie sessuali;
  - i) squalificazione dell'immagine personale e professionale;
  - l) offese alla dignità personale, attuate da superiori, da pari grado o da subordinati ovvero dal datore di lavoro.

### Art. 3.

#### *(Accertamento delle responsabilità e applicazione di sanzioni disciplinari)*

1. Il datore di lavoro, pubblico o privato, qualora siano denunciate azioni di cui all'articolo 2 da singoli lavoratori o da gruppi di lavoratori, ovvero su segnalazione

delle rappresentanze sindacali aziendali o del rappresentante per la sicurezza, nonché del medico competente, ha l'obbligo di accertare tempestivamente le azioni denunciate.

2. Agli effetti degli accertamenti delle responsabilità, l'istigazione e l'omissione consapevole dei soggetti denunciati sono considerate equivalenti alla realizzazione del fatto.

3. Il datore di lavoro pubblico o privato che, per dolo o per negligenza, non adempie ai commi 1 e 2 del presente articolo è soggetto all'interdizione dai pubblici uffici o al licenziamento, in ottemperanza all'articolo 28 del codice penale e, in via subordinata, alle misure previste per i diversi livelli di responsabilità dagli articoli 55, commi 1 e 3, 56, 58 e 302, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

4. Il danno all'integrità psico-fisica provocato dalle azioni di cui all'articolo 2 è comunicato dall'autorità gerarchica competente, previo onere della prova inversa, alla competente procura della Repubblica quando comporta una riduzione della capacità lavorativa per disturbi psico-fisici di qualsiasi entità, quali depressione, disturbi psico-somatici conseguenti a *stress* lavorativo come l'ipertensione, l'ulcera e l'artrite, disturbi allergici, disturbi della sfera sessuale, nonché tumori.

#### Art. 4.

##### *(Azioni di tutela giudiziaria)*

1. Qualora siano denunciate, su ricorso del lavoratore o per sua delega dalle organizzazioni sindacali, azioni di *mobbing*, di cui all'articolo 2, comma 1, lettere *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *l)*, 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 oggetto del 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 data di 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. Nei casi di cui al comma 1, primo periodo, è posto a carico di colui che è accusato di perpetrare una condotta di *mobbing* l'onere della prova, ossia la dimostrazione dell'inesistenza della predetta condotta 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 violenza o di persecuzione psicologica ai suoi danni.

#### Art. 5.

##### *(Pubblicità del provvedimento del giudice)*

1. Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che della sentenza di accoglimento, ovvero di rigetto, di cui all'articolo 4, sia data informazione, a cura del datore di lavoro, pubblico o privato, mediante lettera ai lavoratori interessati dell'unità produttiva o amministrativa nella quale è stato denunciato l'atto o il

comportamento di *mobbing* oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tale atto o comportamento.

2. Se l'atto o il comportamento 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 *mobbing*. Le eventuali spese sono a carico del condannato.

#### Art. 6.

*(Nullità degli atti o dei comportamenti di mobbing)*

1. Gli atti o i comportamenti di *mobbing* accertati ai sensi delle procedure di cui all'articolo 4 sono nulli.

2. Sono, altresì, nulle le dimissioni presentate dal lavoratore vittima di atti o di comportamenti di *mobbing*.

#### Art. 7.

*(Sanzioni penali)*

1. In caso di azioni di *mobbing* di cui all'articolo 2, comma 1, lettere *c)*, *f)*, *g)* e *h)*, e in tutti i casi in cui si determinano danni ai sensi dell'articolo 3, comma 4, che devono essere accertati dal giudice, si applicano le sanzioni previste dalle disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo.

2. Dopo l'articolo 612-*bis* del codice penale è inserito il seguente:

«Art. 612-*ter.* – (*Atti vessatori in ambito lavorativo*) – Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni il datore di lavoro, il dirigente o il lavoratore che nel luogo o nell'ambito di lavoro, con condotte reiterate, compie atti, omissioni o comportamenti di vessazione o di persecuzione psicologica tali da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore.

La pena è aumentata se dal fatto deriva una malattia nel corpo o nella mente.

La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. Si procede, tuttavia, di ufficio nelle ipotesi di cui ai commi secondo e terzo ».

#### Art. 8.

*(Misure di prevenzione e di vigilanza nei luoghi di lavoro)*

1. Le amministrazioni dello Stato e i datori di lavoro pubblici e privati, d'intesa con le rappresentanze sindacali o con i consigli centrali, intermedi e di base dell'Esercito italiano, della Marina militare, dell'Aeronautica militare, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, adottano le seguenti misure volte a prevenire e a contrastare le azioni di *mobbing*:

*a)* iniziative periodiche di informazione dei dipendenti anche al fine di individuare immediatamente eventuali sintomi o condizioni di discriminazioni ai sensi dell'articolo 2;

*b)* organizzazione, ogni sei mesi, di corsi specifici di gestione delle relazioni interpersonali o del *mobbing* affidati a soggetti, anche esterni, in qualità di consulenti,



- muniti dell'abilitazione all'esercizio della professione di psicologo e di un'ampia e comprovata esperienza specifica nel settore della psicologia del lavoro;
- c) accertamento di azioni di *mobbing* nei confronti dei lavoratori, avvalendosi dei consulenti di cui alla lettera b);
  - d) corsi di prevenzione e di informazione sulle azioni di *mobbing* nei confronti dei lavoratori obbligatori e a carico del datore di lavoro per i dirigenti, per i medici competenti, per i responsabili della sicurezza aziendale, nonché per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - e) risoluzione delle controversie tramite la stipulazione di appositi accordi transattivi o conciliativi;
  - f) denuncia alle autorità competenti.
2. Ciascuna azienda sanitaria locale del comune capoluogo di provincia istituisce, nell'ambito della propria organizzazione amministrativa, un centro di riferimento per il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro, costituito da specialisti di salute mentale, anche interni alla medesima azienda sanitaria locale, quali:
- a) un medico specialista in medicina del lavoro, con funzioni di coordinamento;
  - b) un esperto in *test* psicodiagnostici;
  - c) un esperto in psicologia del lavoro e delle organizzazioni;
  - d) un medico specialista in psichiatria;
  - e) uno psicoterapeuta.
3. Gli specialisti di cui al comma 2 provvedono:
- a) all'accertamento dello stato di disagio psico-sociale o di malattia del lavoratore e all'eventuale indicazione del percorso terapeutico di sostegno, cura e riabilitazione;
  - b) all'individuazione delle eventuali misure di tutela da adottare da parte dei datori di lavoro nelle ipotesi di rilevati casi di disagio lavorativo.
4. Il centro di cui al comma 2 organizza una conferenza annuale per valutare i risultati del lavoro svolto e per individuare le opportune iniziative per la riduzione o l'eliminazione delle azioni di *mobbing*.

#### Art. 9.

##### *(Clausola di invarianza finanziaria)*

1. Dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Camera dei Deputati n. 2311

Proposta di legge d'iniziativa dei deputati

Serracchiani, Carla Cantone, Gribaudo, Lepri, Mura, Soverini, Viscomi

**Disposizioni per la prevenzione e il contrasto della violenza morale e della persecuzione psicologica nei luoghi e nei rapporti di lavoro (*mobbing*)**

*Presentata il 19 dicembre 2019*

**Onorevoli Colleghi !** – La presente proposta di legge ripropone l'analogo testo presentato nella scorsa legislatura dagli onorevoli Antonio Boccuzzi e altri (atto Camera n. 1606 della XVII legislatura).

L'articolo 1 indica le finalità perseguite dalla proposta di legge, cioè la prevenzione e il contrasto dell'insorgenza e della diffusione del *mobbing* nei luoghi e nei rapporti di lavoro, esplicitando che le disposizioni si applicano a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro e in tutti i settori di attività, privati e pubblici, indipendentemente dalla mansione svolta o dalla qualifica ricoperta.

L'articolo 2 introduce la definizione di *mobbing*, che consiste in tutti gli atti o comportamenti reiterati e protratti nel tempo, compiuti da datori di lavoro, capi intermedi, colleghi di pari grado o di grado inferiore, che sfociano in atti di violenza morale o di persecuzione psicologica e lesivi della salute fisica o psichica, della professionalità o della dignità del lavoratore. L'articolo elenca una serie di atti e comportamenti rientranti nella categoria di *mobbing*.

L'articolo 3 prevede che i datori di lavoro, d'intesa con i sindacati e con le rappresentanze militari, adottino le iniziative necessarie a prevenire e a contrastare il *mobbing*. Inoltre prevede la possibilità che i contratti collettivi nazionali di lavoro istituiscano appositi organismi aziendali.

L'articolo 4 dispone una procedura agevolata in sede di azione giudiziaria al fine di procedere alla cessazione del comportamento illegittimo, alla rimozione degli effetti e alla determinazione in via equitativa della riparazione pecuniaria dovuta al lavoratore per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento. L'onere della prova è posto a carico del soggetto chiamato in causa, mentre è posto a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare l'adeguatezza delle misure di prevenzione o di repressione impiegate, qualora il lavoratore abbia presentato indizi sufficienti a far presumere l'esistenza di un comportamento di *mobbing* nei propri confronti.

L'articolo 5 stabilisce che il datore di lavoro provvede a informare della sentenza di accoglimento, o di rigetto, i lavoratori interessati dell'unità produttiva o amministrativa nella quale si è verificato il caso di *mobbing*, omettendo il nome della vittima.

L'articolo 6 stabilisce le sanzioni, che prevedono la reclusione da tre a sei anni e una multa da 30.000 a 100.000 euro.

È stabilita, inoltre, mediante l'articolo 7, una sanzione disciplinare definita in sede di contrattazione.

L'articolo 8 prescrive la nullità degli atti o dei comportamenti di *mobbing* e delle dimissioni presentate dal lavoratore vittima degli stessi.

L'articolo 9 dispone che dalla legge non derivino nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## PROPOSTA DI LEGGE

### Art. 1.

#### *(Finalità)*

1. La presente legge, in attuazione dei principi contenuti negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione, stabilisce le misure atte a prevenire e a contrastare l'insorgenza e la diffusione del *mobbing* nei luoghi e nei rapporti di lavoro.

2. Le disposizioni della presente legge si applicano a qualsiasi rapporto di lavoro e in tutti i settori di attività, privati e pubblici, indipendentemente dalla mansione svolta o dalla qualifica ricoperta dal lavoratore.

### Art. 2.

#### *(Definizione)*

1. Ai fini della presente legge per *mobbing* si intendono tutti gli atti o i comportamenti reiterati e protratti nel tempo, compiuti da parte di datori di lavoro, capi intermedi, colleghi di pari grado o di grado inferiore, sfocianti in atti di violenza morale o di persecuzione psicologica e lesivi della salute fisica o psichica, della professionalità o della dignità del lavoratore, tra i quali rientrano in ogni caso i seguenti atti e comportamenti:

- a) licenziamento;
- b) dimissioni forzate;
- c) pregiudizio delle prospettive di carriera;
- d) minacce;
- e) pressioni o molestie psicologiche;
- f) calunnie sistematiche;
- g) maltrattamenti verbali e offese personali;
- h) atteggiamenti miranti a intimidire o avvilitare;
- i) delegittimazione della professionalità e pregiudizio delle prospettive di carriera;

- l) immotivata esclusione o marginalizzazione dall'attività lavorativa o da iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionali;
- m) attribuzione di compiti dequalificanti ovvero di compiti esorbitanti o eccessivi rispetto al profilo professionale posseduto;
- n) impedimento sistematico e immotivato dell'accesso a notizie e a informazioni sull'ordinaria attività di lavoro;
- o) reiterate ed eccessive forme di controllo, idonee a produrre disagio.

### Art. 3.

#### *(Misure di prevenzione e di vigilanza all'interno dei luoghi di lavoro)*

1. Le amministrazioni dello Stato e i datori di lavoro pubblici e privati, d'intesa con le rappresentanze sindacali e con i consigli centrali, intermedi e di base dell'Esercito, della Marina militare, dell'Aeronautica militare, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, adottano tutte le misure volte a prevenire e a contrastare gli atti e i comportamenti di *mobbing*.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'istituzione di appositi organismi aziendali al fine di porre in essere le forme più adeguate di prevenzione del *mobbing* e di tutela dei lavoratori vittime di *mobbing*, in particolare mediante attività di:

- a) informazione, formazione e aggiornamento dei lavoratori;
- b) sostegno dei lavoratori;
- c) accertamento di atti o di comportamenti di *mobbing* nei confronti dei lavoratori;
- d) composizione delle controversie;
- e) denuncia alle autorità competenti.

### Art. 4.

#### *(Azioni giudiziarie)*

1. Qualora siano denunciati atti o comportamenti di *mobbing*, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, 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 oggetto del ricorso, ordina al responsabile del comportamento denunciato, con provvedimento motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo, dispone la rimozione dei suoi 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 data della sua 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. Quando il lavoratore agisce giudiziariamente per la tutela dei suoi diritti relativi ad atti e comportamenti di *mobbing*, l'onere della prova è posto a carico del soggetto chiamato in causa.

3. È posto a carico di colui che è accusato di porre in essere un atto o un comportamento di *mobbing* l'onere di dimostrare l'inesistenza del predetto atto o comportamento 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 un atto o di un comportamento di *mobbing* ai suoi danni.

#### Art. 5.

##### *(Pubblicità del provvedimento del giudice)*

1. Su istanza della parte interessata, il giudice può disporre che della sentenza di accoglimento, ovvero di rigetto, di cui all'articolo 4 sia data informazione, a cura del datore di lavoro, mediante lettera ai lavoratori interessati dell'unità produttiva o amministrativa nella quale è stato denunciato l'atto o il comportamento di *mobbing* oggetto dell'intervento giudiziario, omettendo il nome della persona che ha subito tale atto o comportamento.

#### Art. 6.

##### *(Sanzioni)*

1. Chiunque pone in essere atti o comportamenti di *mobbing* è punito, a querela di parte, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con la reclusione da tre a sei anni e con la multa da 30.000 euro a 100.000 euro.

#### Art. 7.

##### *(Responsabilità disciplinare)*

1. Nei confronti di coloro che pongono in essere atti o comportamenti di *mobbing* è disposta, da parte del datore di lavoro, pubblico o privato, una sanzione disciplinare stabilita in sede di contrattazione collettiva.

#### Art. 8.

##### *(Nullità degli atti e dei comportamenti di mobbing)*

1. Gli atti e i comportamenti di *mobbing* accertati ai sensi delle procedure di cui all'articolo 4 sono nulli.

2. Sono, altresì, nulle le dimissioni presentate dal lavoratore vittima di atti o di comportamenti di *mobbing*.

Art. 9.

*(Clausola di invarianza finanziaria)*

1. Dall'attuazione della presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

**Memoria relativa all'Audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati nell'ambito dell'esame delle abbinare proposte di legge C. 1722, C. 1741 e C. 2311, recanti "Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo"<sup>1</sup>**

1. Da tempo in Italia si sta riflettendo sull'opportunità di introdurre una disciplina legislativa finalizzata a definire ed a contrastare le molestie morali e le violenze psicologiche in ambito lavorativo: fenomeni riconducibili al concetto di *mobbing*.

Nonostante la mancanza di una legge sul *mobbing* e quindi di una sua definizione legislativa, la giurisprudenza, fin dalla celebre sentenza del Tribunale di Torino del 16.11.1999, ha comunque fornito risposte alle complesse problematiche sottese al fenomeno, facendo leva su principi e norme fondamentali dell'ordinamento.

In particolare, il *mobbing* è stato preso in considerazione come fenomeno globalmente rilevante, attribuendosi rilievo unitario ad una serie di episodi, concretizzabili sia in atti giuridici sia in meri comportamenti materiali, succedutisi in un certo arco temporale – i quali, esaminati separatamente, potrebbero essere anche leciti o irrilevanti giuridicamente – con un netto salto qualitativo nella tutela risarcitoria della vittima.

Facendo tesoro delle più accreditate elaborazioni dottrinali, la giurisprudenza ha definito il *mobbing* come una condotta, protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore, che si traduce, sul piano oggettivo, in sistematici e reiterati abusi, idonei a configurare una forma di terrorismo psicologico, e che si caratterizza, sotto il profilo soggettivo, per l'intenzione di arrecare danni al lavoratore medesimo da parte di uno o più aggressori, collocati in posizione superiore, inferiore o di pari grado (*mobbing* verticale, discendente o ascendente, o orizzontale).

Secondo il prevalente orientamento, quattro sono gli elementi costitutivi della fattispecie: *a)* una serie di comportamenti di carattere persecutorio – anche leciti o legittimi se considerati singolarmente – posti in essere in modo sistematico e prolungato nel tempo direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o di altri dipendenti; *b)* l'evento lesivo della salute o della personalità del lavoratore; *c)* il nesso eziologico tra tali condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica; *d)* l'elemento soggettivo, cioè l'intento

---

<sup>1</sup> La presente memoria è stata redatta in collaborazione con la prof.ssa Chiara Lazzari dell'Università di Urbino Carlo Bo

persecutorio unificante i vari comportamenti. Dunque il *mobbing* si presenta come uno schema aperto, realizzabile mediante varie condotte, tutte connesse dai requisiti della *sistematicità*, del *nesso causale* rispetto a eventi lesivi della salute o della personalità del lavoratore e dell'*intenzionalità persecutoria*.

Per quanto attiene specificamente al fattore psicologico, sebbene la giurisprudenza maggioritaria ribadisca l'essenzialità del dolo (dovendo la condotta essere espressione di un disegno finalizzato alla persecuzione del soggetto), un altro orientamento reputa invece sufficiente che i comportamenti siano "oggettivamente" diretti a danneggiare l'integrità e la personalità del lavoratore. D'altro canto, anche volendo privilegiare l'ottica "soggettiva", non è detto che la prova dell'intento psicologico richieda esclusivamente una specifica (e non agevole) indagine nell'ambito della sfera soggettiva del *mobber*, potendo essere fornita anche in modo indiretto, nei limiti presuntivi di cui all'art. 2729 c.c., deducendola dalle caratteristiche di ripetitività e pretestuosità delle condotte.

Sempre con riferimento alla dimensione probatoria, non va sottaciuto che ove il *mobbing* risulti inquadrabile come comportamento discriminatorio ai sensi del d.lgs. n. 215/2003 e del d.lgs. n. 216/2003 (che si occupa anche di molestie), ci si potrà avvalere del regime probatorio agevolato previsto per le controversie in materia di discriminazioni, in virtù del quale, ove il ricorrente fornisca elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, da cui si possa presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. Peraltro, non sempre il *mobbing* è riconducibile nelle condotte discriminatorie, così come non sempre si traduce in molestie sessuali ai sensi dell'art. 26 del d.lgs. n. 198/2006.

2. Quella antidiscriminatoria, ove sia applicabile, non è l'unica tutela legislativa con cui contrastare il *mobbing* poiché talune condotte possono rilevare anche sul piano del diritto penale (diffamazione, minacce, lesioni personali, violenza privata).

Sul piano civilistico vengono in luce: le clausole di correttezza (art. 1175 c.c.) e di buona fede (art. 1375 c.c.), che limitano arbitri ed abusi nell'esercizio dei poteri datoriali; l'art. 2103 c.c. nel settore privato e l'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001 nel settore pubblico per le ipotesi di demansionamento; la tutela reale di cui all'art. 18 Stat. lav. (per i lavoratori assunti prima del 7.3.2015) e la tutela reale di diritto comune (per quelli assunti dopo tale data) nel caso di un licenziamento intimato in esito ad una persecuzione datoriale e quindi nullo per motivo illecito determinante *ex art.* 1345 c.c.; l'annullamento delle dimissioni secondo i principi civilistici, ove siano state rese in uno stato di temporanea incapacità d'intendere e di volere derivante dallo stress psico-fisico cui il lavoratore è stato sottoposto (art. 428 c.c.),



o qualora siano riscontrabili gli estremi della violenza morale (art. 1434 c.c.) o della minaccia di far valere un diritto per ottenere un risultato ingiusto (art. 1438 c.c.).

Specifica e notevole rilevanza assume poi l'art. 2087 c.c., il quale prevede l'obbligo del datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro: obbligo che non si esaurisce nel rispetto dei doveri tassativamente previsti per legge in materia di sicurezza, ma impone anche l'adozione di tutte le misure d'ordine generale di volta in volta idonee a garantire, secondo la «particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica», l'integrità psico-fisica del lavoratore. Con riferimento al *mobbing*, l'importanza della norma codicistica si coglie in particolare sia per il suo riferimento alla personalità morale del lavoratore, che evoca il necessario rispetto in senso complessivo della persona che lavora, sia perché la disposizione tutela anche le ipotesi in cui la condotta illegittima sia tenuta non dal datore di lavoro, ma da un superiore gerarchico della vittima o da un pari grado, imponendo al datore di lavoro di prevenire e scoraggiare condotte analoghe fra colleghi, e di intervenire, se necessario, con le sanzioni disciplinari. Peraltro, nonostante la sua finalità prevenzionistica, l'art. 2087 c.c. è stato sovente chiamato in causa soprattutto per fondare il diritto della vittima al risarcimento del danno: dunque, una tutela *ex post*, certo necessaria, ma non sufficiente.

**3.** Le precedenti osservazioni evidenziano come già oggi non manchino strumenti e rimedi per contrastare i fenomeni riconducibili al *mobbing*. Peraltro, considerando le diverse modalità con cui tali fenomeni possono manifestarsi, nonché la varietà dei soggetti che possono esserne responsabili, emerge la difficoltà di apprestare una specifica disciplina che, oltre a coglierne tutte le possibili sfaccettature, sia in grado di costituire un deterrente efficace e credibile anche per quanto attiene ai delicati profili probatori.

Più in particolare, la pretesa di affrontare la questione facendo leva essenzialmente sul diritto penale, mediante la configurazione di una specifica ed autonoma fattispecie criminosa, potrebbe evidenziare i problemi di effettività che da tempo affliggono altre situazioni, stante la necessità della sussistenza dei tre elementi tipici del reato (elemento psicologico, materiale e nesso causale). Si pensi al caso della sicurezza sul lavoro, in cui, pur necessitate dai fondamentali beni in gioco, le sanzioni penali non sono state finora in grado di scongiurare preoccupanti fenomeni di illegalità, i quali, oltretutto, spesso risentono anche dalle precarie condizioni dei sistemi produttivi e dei mercati del lavoro.

Se, da un lato, appare comunque difficile rinunciare alla repressione penale almeno nei casi più gravi (connotati da evidenti intenti persecutori), da un altro lato non è credibile affrontare il problema senza la predisposizione di un'efficace sistema di prevenzione aziendale, non dovendosi oltretutto trascurare che nessuna

pena detentiva o pecuniaria né alcun risarcimento potranno mai porre adeguato rimedio alle lesioni che il *mobbing* produce alla "salute" di chi lavora. Una salute da intendere, come risulta esplicitato nel d.lgs. n. 81/2008 sulla scorta della definizione coniata dall'Organizzazione mondiale della sanità, come uno «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità».

Nel momento in cui viene declinata in relazione al lavoratore, tale dimensione unitaria bio-psico-sociale della salute evoca necessariamente lo specifico contesto entro il quale gli elementi che la compongono (fisico, mentale e sociale) rischiano di essere messi a repentaglio e richiedono tutela: tale contesto è l'organizzazione nel cui ambito opera il lavoratore, intesa non solo come sfera fisico-spaziale, ma anche come l'insieme delle regole e dei processi nel cui ambito il lavoratore effettua la propria prestazione (a prescindere dalla qualificazione del contratto mediante cui la rende: art. 2, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2008), che costituisce la fonte primigenia di tutti i rischi. Se il conseguimento del benessere fisico, mentale e sociale del lavoratore dipende dal modo in cui è strutturata ed agisce l'organizzazione cui egli appartiene, quest'ultima deve essere concepita e strutturata in vista di quell'obiettivo, manifestandosi in questi termini quella relazione funzionale tra organizzazione e salute/sicurezza sul lavoro da tempo colta dalla migliore dottrina.

Del resto, anche nelle sue manifestazioni più odiose, il *mobbing* trae comunque alimento da un substrato organizzativo precario, connotato da evidenti disfunzioni specialmente nell'assetto delle relazioni, delle informazioni e della comunicazione, come emerge anche nella Risoluzione del Parlamento europeo del 20.9.2001. È pertanto evidente che il presupposto imprescindibile per garantire la salute dei lavoratori nella dimensione integrale di cui si è detto è rappresentato dal benessere organizzativo, vale a dire la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale.

4. Il fulcro di un efficace sistema per prevenire i rischi di *mobbing* è necessariamente costituito dall'obbligo del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, di valutare i rischi relativi alle situazioni di violenza morale e persecuzione psicologica nell'ambito dell'attività lavorativa e di adottare tutte le misure, anche organizzative e gestionali, necessarie ai fini della prevenzione di tali situazioni. Un obbligo che già oggi sussiste poiché, sulla scorta della direttiva quadro n. 89/391/CE, l'art. 28 riguarda *tutti* i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori intesa in senso integrale, senza che i rischi si esauriscano in quelli richiamati nella stessa norma a titolo meramente esemplificativo.

Peraltro, tra questi ultimi, sono contemplati anche i rischi da stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8.10.2004. Sebbene quest'ultimo escluda dal proprio campo di applicazione la violenza e la sopraffazione sul lavoro, il legame tra stress lavoro-correlato e *mobbing* è tutt'altro che ipotetico come dimostrano sia l'art. 2 dell'Accordo interconfederale del 9.6.2008 con cui è stato recepito l'Accordo europeo del 2004, il quale considera anche le molestie e la violenza sul posto di lavoro come potenziali fattori stressogeni, sia la ricomprensione della dimensione dei "conflitti interpersonali al lavoro" tra gli elementi da prendere in considerazione per la valutazione dello stress lavoro-correlato (circolare del 18.11.2010 con le indicazioni della Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6, c. 8, lett. *m-quater*, del d.lgs. n. 81/2008). Per un altro verso, la rilevata presenza di un rischio da stress, non necessariamente provocato da conflitti interpersonali, deve essere considerata un campanello d'allarme per l'insorgenza di possibili fenomeni di *mobbing*, a cui il datore dovrà prestare attenzione in forza dell'obbligo di valutare tutti i rischi. Pertanto il datore di lavoro deve considerare tutte le disfunzionalità organizzative destinate a incidere sulla "salute" dei lavoratori (*mobbing, straining, burnout, violenza, molestie, stalking* ecc.).

Come per tutti gli altri rischi, anche la valutazione del rischio *mobbing* dovrà individuare, nel relativo documento, le adeguate misure di prevenzione e di protezione volte a far emergere tempestivamente le manifestazioni sintomatiche del *mobbing* ed a garantire una gestione trasparente e corretta dei rapporti di lavoro: quindi non solo informazioni periodiche ai lavoratori dedicate al clima aziendale e corsi di formazione specifica sulle relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro (come prevede l'Accordo quadro del 25.1.2016 che ha recepito in l'Accordo europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26.4.2007), ma anche eventuali misure di revisione e di modifica degli assetti organizzativi e relazionali ove si rivelino inadeguati a garantire un positivo clima organizzativo.

Un ruolo significativo riveste anche l'adozione di codici etici e di accordi sindacali, suscettibili di essere valorizzati dalla Commissione consultiva permanente per innalzare i livelli di tutela definiti legislativamente (art. 6, c. 8, lett. *b*, del d.lgs. n. 81/2008) e, tra questi, i c.d. "accordi sul clima organizzativo", i quali – mediante codici di comportamento che stigmatizzino atteggiamenti offensivi, vessatori, persecutori, l'informazione e la formazione, l'istituzione di commissioni miste, la nomina di un fiduciario, l'obbligatoria adozione di provvedimenti disciplinari fino al licenziamento per le condotte vessatorie – mirano a scongiurare le disfunzioni organizzative, compreso il *mobbing*, con positivi effetti sulla motivazione individuale e, di riflesso, sulla produttività dell'organizzazione.

Di peculiare rilievo sono, nel settore pubblico, le previsioni del d.lgs. n. 165/2001 che impegnano le pubbliche amministrazioni a garantire pari opportunità, l'assenza di discriminazioni ed a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, rilevando, contrastando ed eliminando ogni forma di violenza morale o psichica (art. 7, c. 1), avvalendosi in particolare dell'azione dei C.U.G. (art. 57, c. 01), nonché quelle che responsabilizzano la dirigenza a realizzare ambienti di lavoro rispettosi dei principi in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e *mobbing* (Direttiva della Funzione pubblica del 4.3.2011; art. 13, c. 5, del Codice di comportamento di cui al d.P.R. n. 62/2013).

5. Svolgendo qualche breve e necessariamente incompleta considerazione finale sulle proposte di legge oggetto della presente audizione, risulta apprezzabile l'attenzione che tutte pongono alla necessaria definizione del *mobbing* (art. 2 C. 1722, C. 1741, C. 2311), pur se potrebbe essere preferibile ricondurre le azioni che abbiano *oggettivamente* l'effetto di un peggioramento delle condizioni di lavoro idoneo a ledere la salute del lavoratore medesimo, intesa quale stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, la sua dignità e i suoi diritti.

Quanto alle previsioni relative alla speciale tutela giudiziaria di natura inibitoria (art. 5 C. 1722; art. 4 C. 1741; art. 4 C. 2311), non si dovrebbe sottovalutare la loro problematica esperibilità nel settore privato in caso di costanza di rapporto del mobbizzato. In tale settore, problemi di effettività potrebbero riguardare anche le previsioni non provviste di esplicite sanzioni relative all'obbligatorietà dell'azione disciplinare nei confronti del *mobbing* realizzato da altri lavoratori (artt. 4 e 7 C. 1722; art. 7 C. 2311; v. invece l'art. 3 C. 1741), non dovendosi peraltro trascurare che la giurisprudenza ha ritenuto responsabile *ex art.* 2087 c.c. il datore di lavoro che, venuto a conoscenza di molestie/azioni vessatorie commesse nei confronti di suoi lavoratori, non era intervenuto a loro tutela (Trib. Milano, 9.5.1998).

Per ciò che concerne le apprezzabili disposizioni volte a delineare, seppur con accenti diversi, un sistema di prevenzione (artt. 3 C. 1722; art. 8 C. 1741; art. 3 C. 2311), nelle tre proposte di legge non si rinviene tuttavia alcuna esplicitazione (neppure mediante rinvio) dell'obbligo datoriale di valutazione dei rischi di *mobbing* ai sensi degli artt. 28 e 29 del d.lgs. n. 81/2008, né dell'evidenziazione dei conseguenti adempimenti prevenzionistici nel relativo documento di valutazione, non risultando agevole considerare a tal fine, dato lo specifico tenore letterale, il riferimento in una proposta di legge ad alcune norme sanzionatorie del d.lgs. n. 81/2008 (art. 3, c. 3, C. 1741). Né risulta esplicitato alcunché in merito alla valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato sebbene lo stress lavorativo sia

talora richiamato, peraltro ai fini della identificazione del danno all'integrità psicofisica (art. 2, c. 3, C. 1722 e art. 3, c. 4, C. 1741).

Considerando l'obbligo di collaborazione con il datore di lavoro del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ai fini della valutazione dei rischi, un implicito ed indiretto riferimento a tale valutazione potrebbe forse cogliersi là dove si prevede la competenza del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi di cui al d.lgs. n. 81/2008 in materia di molestie morali e di violenze psicologiche e la possibilità che esso svolga le proprie funzioni in materia anche avvalendosi di appositi consulenti (art. 3, c. 3, C. 1722). Senonché, nell'ottica del d.lgs. n. 81/2008, il predetto Servizio, come il suo Responsabile, svolgono un ruolo prettamente consulenziale (di *staff*) nei confronti del datore di lavoro, non essendo ad essi ascrivibili posizioni di garanzia, come emerge dalla mancanza di sanzioni per tali soggetti nello stesso d.lgs. n. 81/2008.

Fermo restando che il silenzio di un'eventuale futura legge in materia sulla valutazione dei rischi da *mobbing* non escluderebbe l'obbligo di darvi comunque corso ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, sarebbe tuttavia assai auspicabile esplicitare a chiare lettere tale obbligo, così riconoscendo l'imprescindibile rilevanza dell'organizzazione aziendale ai fini dell'emersione dei rischi da *mobbing* e la conseguente necessità di valutarli al pari degli altri. D'altronde, un improvvido silenzio dell'eventuale legge sul *mobbing* in merito alla valutazione del relativo rischio potrebbe alimentare l'equivoco secondo cui il *mobbing* prescinde dall'organizzazione del lavoro e non richiede alcuna valutazione, non essendo tale rischio espressamente richiamato dall'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 né formalmente ricompreso nell'Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato. Alla già rilevata fallacità di tali argomentazioni (§ 4) si aggiunge un'altra considerazione attinente alla strategia regolativa: infatti, esplicitando *apertis verbis* l'obbligo del datore di lavoro di valutare i rischi da *mobbing* (valutazione non solipsistica, ma che presuppone il coinvolgimento di altri soggetti – RSPP, medico competente e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza –, e di cui resta traccia nel relativo documento), si costringe il primario responsabile della prevenzione, che però in astratto potrebbe anche essere uno dei potenziali agenti dell'illecito, a farsi sempre carico, in modo trasparente e in prima persona, della questione (e non solo quando altri gliela segnalino) impedendogli nei fatti di trascurarla o, peggio, di approfittare proprio dell'opacità dell'organizzazione per perpetrare azioni di *mobbing*.

Del pari, le pur apprezzabili previsioni sull'informazione e la formazione paiono sganciate da una preventiva e specifica valutazione del rischio, non essendo chiaro se quelle che responsabilizzano il datore di lavoro possano ricondursi agli obblighi informativi e formativi di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. n. 81/2008 (indiretti segnali in tal senso parrebbero forse emergere nell'art. 3, c. 4, C. 1722 e

nell'art. 8. c. 1, lett. d, C. 1741) e non rinvenendosi comunque la previsione di conseguenze in caso di inadempimento di tali azioni. In ogni caso, anche le misure di prevenzione che coinvolgono soggetti esterni all'azienda dovrebbero essere sempre strettamente correlate a quelle interne.

In conclusione, al di là dell'opportunità di concentrare l'attenzione su di una tutela destinata ad intervenire essenzialmente *ex post*, prefigurando autonome figure di illeciti destinate a confrontarsi con delicate questioni probatorie, e tenendo conto che l'ordinamento già dispone di strumenti penalistici e civilistici atti a presidiare le conseguenze dannose del *mobbing*, un'eventuale legge dovrebbe soprattutto privilegiare un approccio regolativo teso a ricondurre la tutela contro il *mobbing* entro la cornice della specifica disciplina prevenzionistica dei rischi da lavoro finalizzata alla tutela della salute intesa in senso integrale [v. in tal senso anche la Risoluzione del Parlamento europeo sulla promozione della salute e della sicurezza sul lavoro, 2004/2205(INI)]. Ciò fra l'altro consentirebbe di ricorrere all'apparato sanzionatorio contravvenzionale che il d.lgs. n. 81/2008 appresta per reprimere le violazioni delle regole prevenzionistiche di condotta, rafforzandone così l'effettività.

Roma, 4 febbraio 2020

Prof. Paolo Pascucci

*Ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo*