

# DISEGNO DI LEGGE PROVINCIALE

## *Interventi di prevenzione e riduzione del fenomeno del mobbing*

### **GLI ARTICOLI**

#### **Art. 1**

*(Finalità)*

1. La presente legge è volta a tutelare tutti i lavoratori dell'Amministrazione provinciale, di Amministrazioni speciali e delle Amministrazioni sanitarie che, in qualsiasi luogo di lavoro e a qualsiasi livello, subiscono comportamenti ostili che assumono le caratteristiche della violenza fisica, comprese le molestie sessuali, e della persecuzione psicologica, nell'ambito dei rapporti di lavoro.

#### **Art. 2.**

*(Principi)*

1. Sono da ricondurre, nell'ambito della definizione di *mobbing*, tutti quegli atti e comportamenti posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi e colleghi, che si traducono in atteggiamenti persecutori, attuati in forma evidente, con specifica determinazione e carattere di continuità, atti ad arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore, ovvero anche al solo fine di allontanarlo dalla collettività in seno alla quale presta la propria opera.

2. Gli atti e comportamenti che rilevano ai fini della presente legge sono caratterizzati dal contenuto vessatorio e da finalità persecutorie che si traducono in molestie, in maltrattamenti verbali, nonché in atteggiamenti tali da danneggiare la personalità e la dignità del lavoratore, incidendo sulla di lui immagine sociale, sulla situazione privata e professionale, nonché sulle relazioni sociali, oltre che sulla salute.

3. In particolare le attività di *mobbing* si sostanziano in atti di ostilità, attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie, attribuzioni di errori altrui, carenza di informative e informazioni volutamente errate, al fine di creare problemi, controlli e sorveglianza continui, minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza, difficoltà di permessi o ferie, assenza di promozioni o passaggi di grado, ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

4. Il danno di natura psico-fisica, provocato dagli atti e comportamenti di cui ai commi 3 e 4, rileva, ai fini della presente legge, quando incide sulla capacità lavorativa del lavoratore, sia pregiudicandone l'autostima, sia inducendo crisi depressive o danni diretti o indiretti sulla salute.

### **Art. 3.**

*(Annullabilità degli atti di discriminazione)*

1. Gli atti posti in essere dalle Amministrazioni di cui all'art. 1, nonché i provvedimenti assunti, nella eventuale modifica delle mansioni e qualifiche, di incarichi, trasferimenti di altra natura, riconducibili alle condotte di cui all'articolo 2, sono annullabili a richiesta del lavoratore danneggiato.

### **Art. 4.**

*(Attività di prevenzione e informazione)*

1. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'assessore al Lavoro emana un apposito regolamento con il quale individua le singole fattispecie di violenza e persecuzione ai danni dei lavoratori rilevanti ai sensi della presente legge.

2. Le Amministrazioni di cui all'art. 1, a qualsiasi livello, unitamente alle rispettive rappresentanze sindacali, là dove esistenti, sono tenute:

- ad adottare tutte le iniziative necessarie intese a prevenire i fenomeni di violenza e persecuzione di cui all'articolo 1, nonché i conflitti nei luoghi di lavoro.
- a dare tutte le informazioni rilevanti relative alle assegnazioni degli incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni delle mansioni e delle qualifiche, in applicazione della presente legge.
- a provvedere tempestivamente, in presenza di denuncia di atti e comportamenti di cui all'articolo 1, da parte di singoli lavoratori, all'accertamento dei fatti denunciati, ove del caso anche con l'ausilio di soggetti estranei all'azienda. Accertati i fatti, il datore di lavoro è tenuto ad assumere tutte le iniziative necessarie per superare il conflitto denunciato. Ai fini della individuazione delle misure necessarie, il datore di lavoro può anche avvalersi della collaborazione dei lavoratori dell'area aziendale interessata.

3. Sia il regolamento di cui al comma 1, che le informazioni di cui al comma 2 sono affissi nelle bacheche aziendali e, in ogni caso, resi debitamente pubblici.

#### **Art. 5.**

*(Responsabilità disciplinare)*

1. A coloro che pongono in essere gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 si applicano le misure previste con riferimento alla responsabilità disciplinare.

2. Responsabilità analoga a quella di cui al comma 1 grava su chi consapevolmente denuncia gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2, ancorché notoriamente inesistenti, al solo fine di trarne un qualsivoglia vantaggio.

#### **Art. 6.**

*(Ricorso alla giustizia ordinaria)*

1. Ogni lavoratore che abbia subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, ma intenda adire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione contemplato dall'articolo 410 del codice di procedura civile, ove del caso,

anche con l'ausilio delle rappresentanze aziendali, là dove esistenti. Il procedimento è regolato dall'articolo 413 del codice di procedura civile.

2. La Provincia rifonde le spese di giudizio dei ricorrenti nel caso fosse riconosciuta l'esistenza di un atto di mobbing nei loro confronti.

Mauro Minniti