

RESOCONTO STENOGRAFICO
Presidenza del Presidente Turani

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca la discussione del disegno di legge n. 1 dal titolo: "Disposizioni per la prevenzione e il contrasto della violenza morale e della persecuzione psicologica nei luoghi e nei rapporti di lavoro (mobbing)". Il relatore, senatore Perolari, ha chiesto l'autorizzazione a svolgere la relazione orale. Ne ha facoltà.

PEROLARI, relatore. Signor Presidente, signor Ministro, onorevoli senatori, il presente disegno di legge ha come obiettivo quello di affrontare in modo adeguato un fenomeno che sta emergendo sempre più frequentemente nella nostra società, ma che non è stato ancora trattato in ambito legislativo: "il mobbing". È conosciuto anche con il nome di "Cannibalismo Sociale". Il termine, dall'inglese "to mob", è nato inizialmente come mezzo per descrivere il comportamento di alcune specie animali quando accerchiano un proprio simile e lo assalgono in gruppo al fine di allontanarlo dal branco; col tempo è andato a rappresentare l'atteggiamento vessatorio assunto dai datori di lavoro, dai colleghi o dai superiori nei confronti di un lavoratore con l'intento di emarginarlo per indurlo alle dimissioni. Il fenomeno è molto diffuso nella realtà lavorativa pubblica e privata, ciononostante i casi di mobbing emersi a livello giurisprudenziale non sono molti, ed ancor meno quelli conclusi con il riconoscimento del fenomeno e l'attribuzione di tutela giurisdizionale al lavoratore ricorrente. Questo ci fa capire quanto sia necessaria una normativa per disciplinare tale fenomeno alquanto destabilizzante e preoccupante in una società moderna e civilizzata come quella di oggi. Gran parte degli Stati Europei hanno una legge che disciplina il mobbing. I paesi del Nord Europa sono stati i primi per riconoscimento normativo del mobbing grazie al fondamentale contributo fornito dagli studi del Prof. Heinz Leymann negli anni '80. Il riferimento alle conseguenze psicologiche che un ambiente di lavoro umanamente ostile può avere sulla salute delle persone lo troviamo in Danimarca, in Norvegia e Svezia dove il mobbing è addirittura elencato come reato nel codice penale (1993). In Germania, le ricerche scientifiche sul fenomeno del mobbing e la legislazione in materia sono particolarmente avanzate. I sindacati tedeschi hanno promosso campagne di sensibilizzazione e strategie di intervento sui casi di mobbing, i cui danni rientrano nella casistica delle malattie professionali e fra le cause per ottenere il risarcimento del danno biologico. La stessa "Commissione occupazione ed affari sociali del Parlamento europeo", in passato, si è soffermata su tale fenomeno. Essa ha esortato gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione contro il mobbing sul posto di lavoro. È dunque importante un cambiamento in questo senso, anche nel nostro paese, che soffre di altissimi livelli di disoccupazione, prossimi al 13%, che difficilmente riesce a creare nuovi posti di lavoro per i giovani e che sta attraversando una profonda crisi. Superfluo è, perciò, sottolineare il gravissimo clima di paura, incertezza e ansia che il mobbing è destinato a portare con sé. Tra le vittime del mobbing sono comuni anche disturbi da stress di carattere post-traumatico. Sono stati riscontrati anche sintomi a carico della salute fisica, mentale e psicosomatica: per esempio stress, depressione, calo dell'autostima, fobie, disturbi del sonno, problemi digestivi e muscolo-scheletrici. Altre conseguenze possono essere l'isolamento sociale, l'insorgere di problemi familiari o finanziari, a causa dell'assenza o dell'allontanamento dal lavoro. A livello di organizzazione aziendale, i costi del mobbing possono consistere in un maggiore assenteismo e rotazione del personale, nonché in una minore produttività non soltanto per le vittime del mobbing, ma anche per gli altri colleghi, che risentono del clima psico-sociale negativo dell'ambiente di lavoro. Possono essere alte anche le richieste legali di danni conseguenti ai casi di mobbing. Ci troviamo di fronte ad un fenomeno in espansione con un costo elevatissimo sia a livello individuale che aziendale e, quindi, sociale. Secondo l'Ispesl, il mobbing ha un costo molto elevato per il datore di lavoro: la produttività di un lavoratore cala infatti del 70%. Ma perché è così importante approvare questa legge? La risposta la possiamo incontrare nella nostra carta fondamentale: "la Costituzione" dove nell'articolo 1 si dice:

"L'Italia e' una repubblica democratica, fondata sul lavoro"; il "lavoro", quindi, e' un caposaldo del nostro Stato e in quanto tale deve essere solidamente tutelato. In considerazione di quanto premesso, il nostro ddl intende prevenire e contrastare la violenza morale e la persecuzione psicologica nei luoghi di lavoro così gravemente lesivi sia della dignità, sia della reputazione di ogni lavoratore, in linea con quanto fermamente proclamato dagli articoli 32 e 41 della Costituzione e adattando i principi contenuti negli articoli 2043 e 2087 del Codice Civile, fino ad ora utilizzati per risolvere le controversie in questo ambito."

PRESIDENTE. Dichiaro aperta la discussione generale. E' iscritta a parlare la senatrice Gotti. Ne ha facoltà.

GOTTI. Signor Presidente, onorevole rappresentante del Governo, onorevoli senatori, mi rivolgo a voi per esprimere la mia approvazione al presente disegno di legge. Molto spesso nel nostro paese lavoratori dipendenti denunciano atti di mobbing da parte del proprio datore di lavoro. Tali comportamenti ledono la dignità personale e professionale nonché la salute psicofisica del dipendente. Il fenomeno del mobbing e' stato messo in luce per la prima volta in Italia dallo psicologo tedesco Harald Ege che nel 2002, più di 11 anni fa, ha pubblicato uno studio per il riconoscimento del danno da mobbing tramite l'identificazione di sette parametri che sono:

- * Ambiente lavorativo: il conflitto deve svolgersi sul posto di lavoro;
- * Frequenza: le azioni ostili devono accadere almeno alcune volte al mese;
- * Durata: il conflitto deve essere in corso da almeno sei mesi;
- * I tipi di azioni;
- * Dislivello tra gli antagonisti: la vittima e' in una posizione costante di inferiorità,
- * Andamento secondo fasi successive;
- * Intento persecutorio: nella vicenda deve essere riscontrabile un disegno vessatorio coerente e finalizzato.

Il mobbing e' spesso condotto con il fine di indurre la vittima ad abbandonare il lavoro, senza quindi ricorrere al licenziamento. Può essere inoltre praticato per ritorsione a seguito di comportamenti non condivisi o per il rifiuto del dipendente di sottostare a proposte immorali o illegali. Termino dicendo che il mobbing e' un fenomeno che negli ultimi tempi si e' disegnato come problematica complessa e sempre più diffusa tanto e' vero che il 23,5% degli occupati intervistati recentemente per Eurispes ne riconosce i sintomi, dichiarando di aver subito almeno una volta forme di sopruso o persecuzione da parte del datore di lavoro. Per questi motivi mi dichiaro favorevole all'approvazione di tale disegno di legge al fine di garantire maggior tutela ai dipendenti e migliori condizioni sul posto di lavoro.

PRESIDENTE. Grazie senatrice Gotti. E' iscritta a parlare la senatrice Carlessi. Ne ha facoltà.

CARLESSI. Signor Presidente, signor Ministro, onorevoli colleghi, vorrei esprimere il mio più totale consenso nei confronti del suddetto disegno di legge e illustrarvi i motivi. Innanzitutto, come il relatore ha già spiegato, in Italia non vige una legge che definisca il mobbing. Secondo il mio parere, occorre quindi rimediare al più presto a tale mancanza, dato che questo terrorismo psicologico e' purtroppo un fenomeno con dimensioni crescenti. Il disegno di legge proposto, oltre ad avere lo scopo di contrastare le violenze morali e le persecuzioni psicologiche nei luoghi di lavoro, ha anche la finalità di prevenirle. Questo aspetto e' molto importante, in quanto il mobbing spesso può sfociare in una vera e propria violenza fisica, andando quindi a configurarsi come reato.

Se il disegno di legge non verrà approvato, il fenomeno continuerà a crescere a dismisura, causando un numero sempre più alto di vittime e con il passare del tempo sarà sempre più difficoltoso contrastarlo. Il fenomeno è più elevato fra i giovani, che hanno subito mobbing nel 35,5% dei casi. Probabilmente questo è dovuto al fatto che i giovani sono spesso precari. Sono in aumento anche le neomamme che lasciano il lavoro al rientro della maternità, a causa di discriminazioni e azioni di mobbing che le spingono ad andarsene. La crisi economica, la disoccupazione, e la sempre maggiore precarietà occupazionale hanno inciso negativamente sulla condizione dei lavoratori dipendenti perché li hanno resi più soggetti al mobbing: più fragili, più vulnerabili e più ricattabili. Per i motivi sopraesposti, mi dichiaro pienamente favorevole all'approvazione.

PRESIDENTE. Grazie senatrice Carlessi. È iscritta a parlare la senatrice Oberti. Ne ha facoltà.

OBERTI. Signor Presidente, signor Ministro, onorevoli colleghi, i casi di mobbing in Italia stanno sempre più aumentando, siamo arrivati a 1.500.000 vittime su 21.000.000 di lavoratori, secondo il monitoraggio effettuato dall'Ispesl (l'Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro). L'INAIL registra 110 casi, di cui 15 già ritenuti indennizzabili (12 sentenze già esecutive), con un lieve vantaggio del pubblico, 63% rispetto al privato, 37%. Sempre l'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ha registrato che negli ultimi 5 anni il 65% dei casi di mobbing avvengono al nord, con il 52% di donne; il 79% sono impiegati – 52% diplomati – 24% laureati. Tutti questi dati stanno a significare che il fenomeno del mobbing è sempre più presente e vicino a noi, come tale serve una legge che sia in grado di tutelare in primo luogo il lavoratore danneggiato e in secondo luogo che riesca a condannare il datore di lavoro o chiunque protragga azioni di mobbing. Fino ad ora nelle sentenze, si è fatto ricorso al Codice Civile in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ma le sanzioni sono sempre minime e il lavoratore comunque non è tutelato come dovrebbe.

PRESIDENTE. Grazie senatrice Oberti. È iscritta a parlare la senatrice Facheris. Ne ha facoltà.

FACHERIS. Signor Presidente, onorevoli senatrici, e onorevoli senatori, esprimo il mio parere favorevole al disegno di legge presentato, in quanto coerente con ciò che è dichiarato nella Costituzione, come già riferito dal relatore, visto che siamo una Repubblica democratica fondata sul lavoro. Mi limito ad aggiungere che il “mobbing”, o meglio, la violenza morale e la persecuzione psicologica nei luoghi e nei rapporti di lavoro è una tematica vicina a tutti, essendo il lavoro alla base della quotidianità della maggior parte delle persone. È giusto che qualsivoglia persona si senta parte attiva nella società con il suo lavoro, ma soprattutto, che si senta rispettato e tutelato. Potrebbe sembrar ovvio, ma risulta ancor più ragionevole tale disegno di legge a causa della situazione attuale in cui il lavoro sebbene sia fondamentale per l'individuo, è uno dei suoi problemi più grandi. Ricordo che il tasso di disoccupazione è prossimo al 13%. Mi preme anche dire, che in molti casi tali persecuzioni non vengono dichiarate, per timore del licenziamento, quindi, ritengo opportuna l'introduzione di istituti pronti ad intervenire per coloro che si sentano intimoriti e minacciati. La competenza del datore di lavoro deve essere consona all'ambiente che dirige, tale da conseguire l'obiettivo del disegno di legge che si traduce “datori competenti-lavoratori rispettati. Non posso quindi che auspicarne una rapida approvazione.

PRESIDENTE. Grazie senatrice Facheris. È iscritta a parlare la senatrice Pita. Ne ha facoltà.

PITA. Signor Presidente, signor Ministro, onorevoli colleghi, il disegno di legge che ci prestiamo ad esaminare - disposizioni per la prevenzione e il contrasto della violenza morale e della

persecuzione psicologica nei luoghi e nei rapporti di lavoro (mobbing) – e' superfluo, poiché nel nostro ordinamento esistono diverse norme che permettono di difendersi dai comportamenti persecutori che avvengono in ambito lavorativo. La nostra costituzione agli articoli 32 e 41 afferma che la salute e' un diritto dell'individuo e interesse della collettività e che l'iniziativa economica privata e' libera, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. L'articolo 2087 del codice civile più volte richiamato dalle sentenze della Corte di Cassazione. Il Codice Penale (art. 451) che prevede sanzioni specifiche in caso di omissione dolosa e colposa di cautele contro gli infortuni sul lavoro e che punisce (art. 582) con la reclusione da tre mesi a tre anni “chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente” e punisce con l'arresto fino a sei mesi di reclusione “chiunque reca molestie o disturbo a qualcuno”. E infine dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) dove possiamo fare riferimento agli: articoli 9: tutela della salute e dell'integrità fisica, articolo 13: al dipendente non possono essere date mansioni di livello professionale inferiore a quelle d'inquadramento. articolo 15: atti discriminatori per motivi politici o religiosi. In conclusione, ritengo che le norme già esistenti, siano sufficienti per tutelare l'insieme dei comportamenti violenti e persecutori nei luoghi di lavoro.

PRESIDENTE. Grazie senatrice Pita. Dichiaro chiusa la discussione generale. Ha facoltà di parlare il relatore per la replica.

PEROLARI, relatore. Ringrazio i senatori che sono intervenuti. Ritengo che tutti abbiano dedicato la giusta attenzione alla nostra proposta di legge. Ringrazio innanzitutto la senatrice Gotti per la sua esaustiva illustrazione a sostegno dell'argomento trattato. Ritengo che siano state molto utili le analisi e le opinioni favorevoli al disegno di legge da parte delle senatrici Carlessi, Oberti e Facheris. Mi rivolgo invece alla senatrice Pita affermando che il disegno di legge e' stato presentato per inserire all'interno dell'ordinamento giuridico un atto normativo che disciplini in modo completo il mobbing, cosicché si evitino contraddizioni o dubbi che potrebbero sorgere basandosi sulle leggi vigenti che trattano, in modo molto marginale, direi indiretto, il mobbing.

PRESIDENTE: Ha facoltà di parlare il rappresentante del Governo, onorevole Zanone.

ZANONE, rappresentante del Governo. Signor Presidente, onorevoli senatrici, e onorevoli senatori, ho ascoltato con molta attenzione la relazione, e la successiva discussione, sul disegno di legge. Considero una questione fondamentale la prevenzione della violenza morale sul luogo di lavoro, soprattutto in un periodo di profonda crisi come quello che sta vivendo il nostro paese: avere un posto di lavoro sicuro e' fondamentale per la salvaguardia della salute psichica e fisica dei cittadini. Inoltre, l'introduzione di questa legge e' l'unica via percorribile per combattere questo fenomeno sempre più presente nel nostro paese visto ciò che ci dicono i dati appena mostrati. Sarebbe anche l'occasione per uniformarci agli altri Stati Europei che già da diversi anni hanno adottato modifiche alla loro normativa per rispondere in modo positivo alla richiesta fatta dalla “Commissione occupazione ed affari sociali del Parlamento europeo. Auspico quindi che voi onorevoli senatori, approviate questo disegno di legge.”

PRESIDENTE: Procediamo all'esame degli articoli.

Metto ai voti l'articolo 1.

E' approvato.

All'articolo 2 sono stati presentati 2 emendamenti. Invito i rispettivi presentatori ad illustrare l'emendamento 2.1 e 2.2.

MILENKOVIC. Signor Presidente, signor Ministro, onorevoli colleghi, intendo proporre delle modifiche all'articolo 2. Nel suddetto articolo si aggiungano alla definizione, esempi di condotte negative dei mobber dopo le parole "che si manifesta in ripetuti comportamenti ostili" le parole "*quali aggressioni verbali, isolamento sistematico, cambiamento di mansioni, attacchi alla reputazione e violenza o minaccia di violenza*".

Secondo il mio parere e' importante esplicitare nella legge le tipologie di comportamenti ostili per meglio tutelare il lavoratore e non creare equivoci circa la natura delle vessazioni.

BARATTO. Signor Presidente, signor Ministro, onorevoli senatori, il disegno di legge presentato nell'assemblea odierna presenta degli aspetti che non sono stati approfonditi ed esaminati con la dovuta accortezza. Nella proposta di legge si definisce che "per mobbing si intende una condotta del datore di lavoro, del superiore gerarchico o dei colleghi, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore privato e pubblico nell'ambiente di lavoro, che si manifesta in ripetuti comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisico-psichico e del complesso della sua personalità". Ma secondo l'approccio janetiano, che ha influenzato ampiamente la teorizzazione in quest'ambito, il trauma psicologico può essere provocato anche da un solo evento che ha urtato la sensibilità del singolo lavoratore, quindi risulterebbe errato non sottoscrivere comportamenti singoli e non reiterati nel tempo sotto la categoria suddetta; poiché un solo atteggiamento lesivo da parte del superiore gerarchico potrebbe provocare danni psicologici.

Propongo il seguente emendamento all'articolo 2: dopo le parole "che si manifesta in ripetuti" aggiungere le parole "o isolati".

PRESIDENTE. Chiedo il parere del relatore e del rappresentante del Governo sugli emendamenti.

PEROLARI, relatore. Esprimo il mio parere favorevole all'emendamento proposto dalla senatrice Milenkovic: specificare in modo completo i comportamenti ritenuti ostili ci permetterà di potere ricondurre, con più facilità, la fattispecie concreta alla fattispecie astratta prevista dalla legge. Mi dichiaro invece contrario all'emendamento presentato dal senatore Baratto perché non ritengo sia necessario modificare la definizione di mobbing: un comportamento "isolato" può verificarsi in circostanze momentanee e non dimostra la volontarietà del datore di lavoro di danneggiare moralmente e psicologicamente il lavoratore subordinato. La norma sarebbe troppo punitiva per il datore di lavoro, con una evidente limitazione della sua libertà di iniziativa economica anch'essa costituzionalmente garantita.

ZANONE, rappresentante del Governo. Il Governo esprime parere favorevole ad entrambi gli emendamenti, in quanto ritiene giusto specificare le varie tipologie di comportamenti ostili ed e' d'accordo nel dire che anche un solo "comportamento isolato" può provocare danni psicologici.

PRESIDENTE. Metto ai voti l'emendamento 2.1.

E' approvato.

Metto ai voti l'emendamento 2.2.

Non è approvato.

Metto ai voti l'articolo 2 nel testo emendato.

E' approvato.

All'articolo 3 e' stato presentato un emendamento. Invito il presentatore ad illustrarlo.

FERRANDO. Signor Presidente, signor Ministro, onorevoli colleghi, Esaminando il ddl qui proposto, vorrei proporre un emendamento all'articolo n.3. Dopo il comma 2, dove si parla di mobbing verticale, chiedo di inserire il comma 3 ovvero la definizione di mobbing trasversale: *"Per mobbing trasversale si intendono quelle vessazioni o quei comportamenti di carattere persecutorio attuati anche da persone che non fanno parte della struttura aziendale."*

PRESIDENTE. Chiedo il parere del relatore e del rappresentante del Governo sull'emendamento.

PEROLARI, relatore. Ritengo che l'emendamento proposto dalla senatrice Ferrando non possa essere in alcun modo inserito all'interno del disegno di legge dato che nel testo e' specificato che le azioni di mobbing si attuano nell'ambiente di lavoro; tale definizione esula dal contesto del ddl, pertanto, mi dichiaro contrario alla sua approvazione.

ZANONE, rappresentante del Governo: Il Governo non esprime parere favorevole all'emendamento, giudicando inopportuno, per le ragioni addotte dal relatore, introdurre anche questa tipologia di mobbing.

PRESIDENTE. Metto ai voti l'emendamento 3.1.

Non è approvato.

Metto ai voti l'articolo 3.

E' approvato.

Metto ai voti l'articolo 4.

E' approvato.

Metto ai voti l'articolo 5.

E' approvato.

Metto ai voti l'articolo 6.

E' approvato.

All'articolo 7 e' stato presentato un emendamento. Invito il presentatore ad illustrarlo.

GRESPI. Signor Presidente, signor Ministro, onorevoli colleghi, propongo un emendamento all'articolo 7 con l'inserimento del comma 2: *"La competenza permane anche dopo il trasferimento dell'azienda o la cessazione di essa o della sua dipendenza, purché la domanda sia proposta entro 6 mesi dal trasferimento o dalla cessazione."*

PRESIDENTE: Chiedo il parere del relatore e del rappresentante del Governo sull'emendamento.

PEROLARI, relatore. Mi dichiaro favorevole all'emendamento proposto dalla senatrice Grespi: l'inserimento di questo secondo comma amplierebbe la competenza territoriale del giudice tutelando così la posizione del lavoratore

ZANONE, rappresentante del Governo. il Governo esprime parere favorevole all'emendamento.

PRESIDENTE. Metto ai voti l'emendamento 7.1.

E' approvato.

Metto ai voti l'articolo 7 nel testo emendato.

E' approvato.

Passiamo alla votazione finale.

SETTI. Domando di parlare per dichiarazione di voto.

PRESIDENTE. Ne ha facoltà.

SETTI. Signor Presidente, onorevoli senatrici, e onorevoli senatori, come si può ben intuire dal disegno di legge presentato, il fenomeno del cannibalismo sociale e' molto delicato. Sono particolarmente soddisfatta della chiarezza del disegno in quanto aiuta a capire senza ambiguità quali siano i comportamenti atti a ledere un lavoratore dipendente in modo violento o persecutorio sul posto di lavoro. E' pertanto un fenomeno che grazie al disegno di legge presentato potrà essere punito secondo le modalità stabilite, per garantire una maggiore serenità al lavoratore nell'ambiente di lavoro. Questo può portare ad un suo maggior benessere sia fisico che psicologico che può avere come conseguenza un miglior rendimento dello stesso, con conseguenti vantaggi anche per l'intero sistema presso il quale svolge le sue mansioni. Ritengo che il presente disegno di legge garantisca la tutela di entrambe le parti coinvolte affinché non vi siano ingiustizie; il fenomeno del mobbing ha conseguenze sul mobber stesso, in maniera inferiore rispetto a quanto succede al lavoratore che subisce in aggiunta un danno economico, derivante dalle possibili terapie alla quale si sottopone per cercare di superare questo problema. In seguito alle considerazioni espresse, dunque, mi dichiaro soddisfatta e soprattutto favorevole all'approvazione del disegno di legge presentato."

CORTI M. Domando di parlare per dichiarazione di voto.

PRESIDENTE. Ne ha facoltà.

CORTI M. Signor Presidente, signor Ministro, onorevoli colleghi esprimo perplessità sul disegno di legge. Una prima tesi è da ricercare nella poca incidenza del mobbing nel nostro paese, infatti l'Italia ricopre l'ultimo posto in ambito europeo, rispetto alla totalità della sua diffusione. Mettendolo a confronto con l'Unione europea, secondo dati recenti raccolti dall'ISPELS il nostro Paese risulta al di sotto della media con una percentuale pari al 4% degli occupati. Una percentuale davvero esigua per essere presa in considerazione. In testa alla classifica dei Paesi dove più numerosi sono i casi di mobbing si pone l'Inghilterra (16,3%), segue poi la Svezia (10,2%), la Francia (9,9%), Irlanda (9,4%), la Germania (7,3%). E' vero, i paesi sopra citati hanno adottato norme per fronteggiare questo fenomeno, la cui incidenza vicina o maggiore al 10% giustifica l'esistenza di una norma di tutela per i lavoratori. Per il momento quindi riteniamo inopportuno la creazione di una legge di disciplina per un fenomeno così scarsamente diffuso nel nostro paese. Una seconda motivazione che ci induce a respingere questo disegno di legge e' la definizione poco chiara che si dà del mobbing. Nell'articolo 2 il mobbing viene presentato attraverso serie di possibili situazioni generali e non specifiche che potrebbero verificarsi, ma secondo il nostro parere, non e' molto chiaro comprendere quali siano gli atteggiamenti riconducibili a tale fenomeno. Propongo l'istituzione di una commissione apposita per lo studio del mobbing al fine di poter rivalutare il disegni di legge.

PRESIDENTE. Metto ai voti il disegno di legge nel suo complesso nel testo emendato.
Il Senato approva il disegno di legge n. 1, “Disposizioni per la prevenzione e il contrasto della violenza morale e della persecuzione psicologica nei luoghi e nei rapporti di lavoro (mobbing)”.
Colleghi, vi ringrazio per la collaborazione. La seduta e' tolta.