

Disegno di legge n. 327 del 21.09.06 (cofirmatario)

## **Interventi per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro**

RELAZIONE DEI DEPUTATI PROPONENTI

Onorevoli colleghi,

il dibattito e le denunce che riguardano le molestie ed il disagio psicologico nei luoghi di lavoro occupano spazi sempre più ampi nella società odierna.

E' stata definita una 'patologia sociale dilagante' ma più precisamente il termine mobbing, coniato dalla letteratura anglosassone, può essere definito come un processo di comunicazioni ed azioni conflittuali nel luogo di lavoro, in cui la persona attaccata è messa in una posizione di debolezza e di mancanza di difese, e aggredita, direttamente o indirettamente, da una o più persone, con attacchi sistematici, frequenti e protratti nel tempo, il cui fine consiste nella estromissione, reale o virtuale, della vittima dal luogo di lavoro.

Tale fenomeno non è molto diverso da quelli che hanno riguardato, per esempio, gli ambienti militari (nonnismo) e certe situazioni sociali (bullismo).

Le azioni di mobbing subite sul luogo di lavoro (aggressioni, dequalificazioni, uso strumentale ed estorsivo del potere disciplinare, trasferimenti pretestuosi, boicottaggi, umiliazioni ingiustificate nelle progressioni di carriera, atti e comportamenti di ingiuria e diffamazione, ecc.) sono produttive di danni ben precisi. Esistono costi sociali e sanitari assolutamente considerevoli in conseguenza di azioni di mobbing.

I soggetti vittime delle azioni di mobbing vengono colpiti nella sfera psichica, spesso con forme depressive gravi, e compressi nella propria capacità lavorativa e nella propria autostima. Le forme depressive causate da azioni di mobbing possono arrivare fino alla 'invalidità psicologica' del lavoratore, che nei casi più estremi comporta l'abbandono del posto di lavoro, quando non addirittura il suicidio.

Secondo una ricerca effettuata dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro nel giugno 2000 sarebbero circa 1.500.000 i lavoratori vittime del mobbing.

Se si tiene conto, tuttavia, del fatto che oltre al lavoratore interessato, anche i familiari sono pienamente coinvolti dalle ritorsioni sia di ordine pratico che psicologico causate dal fenomeno, non è difficile pervenire ad un numero di circa 4 milioni di soggetti perseguiti in via diretta o indirettamente.

Soggetti attivi del mobbing possono essere i superiori, i capi intermedi e gli stessi colleghi del

---

lavoratore vittima della persecuzione. In qualche caso, la stessa azienda può assumere il ruolo di mobber, nel quadro di una precisa strategia aziendale. Fondamentale, a qualunque fine sia mirato, il mobbing rimane un abuso perpetrato nei confronti della dignità di una persona, che ne subisce in primo luogo i danni di natura psicologica e, secondariamente, quelli di natura economica.

Gli studi compiuti in Svezia da Heinz Leymann, in Francia da Marie France Hirigoyen e in Italia da Harald Ege dimostrano che il mobbing, oltre a causare un danno alla dignità della persona ed alla sua integrità psico-fisica, è un danno per l'intera società.

Nella specificità italiana, come evidenziato dalle ricerche di Harald Ege, il mobbing rischia di avere effetti devastanti sulla stessa struttura familiare (doppio mobbing). Spesso, infatti, la famiglia della vittima è coinvolta: l'assorbimento familiare della crisi causata dal mobbing implica infatti che anche i vari membri ne subiscano le conseguenze, sia di ordine psicologico che pratico ed economico, come nel caso in cui si dovesse arrivare al licenziamento o alle dimissioni.

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. In Svezia il mobbing è addirittura elencato come reato nel codice penale.

In Italia, nonostante ancora il fenomeno non venga analizzato con procedure omogenee, si rileva una presenza del 15 per cento dei lavoratori che subiscono il mobbing. In realtà pubbliche o in grandi aziende, come ad esempio la scuola, le banche, le assicurazioni, si raggiungono punte del 45 per cento.

In presenza di casi di mobbing la produttività cala del 60 per cento. Se si considera poi che il 48 per cento dei mobbizzati ha tra i 41 ed i 50 anni, che il 45 per cento sono uomini ed il 55 per cento donne è spontanea per chiunque la valutazione di quale sana, matura ed esperta forza lavoro venga accantonata, e quale sia l'incidenza dei costi sanitari, previdenziali, aziendali e sociali riferibili alle patologie da mobbing; quali costi, cioè, in termini di minor rendimento e di assenza per malattia comporta.

In Italia, sempre l'ISFESL riferisce che il 71 per cento delle denunce riguarderebbe i dipendenti del pubblico impiego. L'81 per cento sarebbe, poi, composto da quadri e dirigenti. Il mobbing, infatti, pur non mancando di colpire anche salariati, operai ed esecutivi, è diretto principalmente contro i quadri intermedi, i funzionari ed i direttivi sui 45-50 anni; coloro, in altre parole, che hanno perso la battaglia

---

politica e che devono lasciare il posto di lavoro alle nuove leve, politicamente emergenti.

Ci dicono studi di comprovato prestigio che frequentemente il mobbizzato è il più preparato sul piano professionale e diviene vittima di uno o più individui che per realizzarsi hanno bisogno di umiliare gli altri, o per esistere hanno bisogno di distruggere una persona.

L'emarginazione dal lavoro, ingiustamente attuata attraverso il depotenziamento e la demotivazione del singolo lavoratore, pur non essendo stata positivizzata in una specifica norma, come è accaduto in Svezia, costituisce comunque una situazione rilevante sia sotto il profilo medico che legale.

Lo stesso mondo politico risulta influenzato dal mobbing visto che già negli anni settanta a un deputato venne riconosciuta una indennità per effetto del mobbing, seguita da una pensione di invalidità.

In proposito il presente disegno di legge, prevede all'articolo 16 la pratica del mobbing anche nel contesto della vita dei partiti politici e delle associazioni in genere, così come regolate dall'articolo 36 del Codice civile, configurando come mobbing anche la lotta contro la diversità politica del lavoratore rispetto al contesto in cui si trova ad operare.

Appare chiaro che di fronte a queste 'nuove forme di disagio sociale' servono risposte istituzionali che mirino al miglioramento dell'organizzazione e della sicurezza del lavoro, allo sviluppo di iniziative concertative per l'adozione di codici di comportamento nei luoghi di lavoro ed infine azioni puntuali di prevenzione, formazione, informazione, ricerca ed assistenza medico-legale e psicologica.

Per quel che attiene al profilo della adozione del mobbing, quale strumento di una precisa strategia aziendale, rivolta a porre le basi per l'abbandono del posto di lavoro, sotto forma di dimissioni volontarie, da parte delle vittime, la censura non può che essere seria e grave, soprattutto in un Paese come il nostro che soffre di altissimi livelli di disoccupazione e che difficilmente riesce a creare nuovi posti di lavoro.

Superfluo ci appare sottolineare il gravissimo clima di paura, incertezza ed ansia che il mobbing è destinato a portare con sé.

In considerazione di quanto premesso si auspica la rapida approvazione del presente disegno di legge, che intende prevenire il verificarsi di atti e comportamenti così gravemente lesivi sia della dignità, sia della reputazione di ogni lavoratore, in linea con quanto così fermamente proclamato dagli articoli 32 e 41 della Costituzione.

DISEGNO DI LEGGE DI INIZIATIVA PARLAMENTARE

Art. 1.  
Finalità

1. La Regione, nel rispetto dei principi costituzionali e comunitari, riconosce la funzione sociale del lavoro ed interviene con la presente legge al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro.

2. La tutela di cui al comma 1 si esplica per tutte le tipologie di lavoro, pubblico e privato, comprese le collaborazioni, indipendentemente dalla natura della prestazione e dalla mansione e grado del prestatore di lavoro.

Art. 2.  
Definizione del mobbing

1. Ai fini della presente legge per mobbing si intendono quelle azioni e quei comportamenti che, attuati in modo sistematico e duraturo, mirano a danneggiare psicologicamente e socialmente un lavoratore o una lavoratrice.

2. Sono considerati soggetti attivi delle violenze morali e persecuzioni psicologiche di cui al comma 1, datori di lavoro, superiori, colleghi pari grado e inferiori.

3. Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in:

- a) pressioni o molestie psicologiche;
  - b) calunnie sistematiche;
  - c) maltrattamenti verbali ed offese personali;
  - d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilire, anche in forma velata ed indiretta;
  - e) attribuzione di errori altrui;
  - f) minacce di trasferimenti;
  - g) difficoltà di permessi e ferie;
  - h) assenza di promozioni o passaggi di grado;
  - i) ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti;
  - j) svalutazione dei risultati ottenuti;
  - k) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
  - l) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero
-

svuotamento delle mansioni;

m) attribuzioni di compiti esorbitanti od eccessivi e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;

n) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;

o) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;

p) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;

q) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione;

r) sabotaggio o impedimento deliberato dell'esecuzione del lavoro;

s) impedimento all'accesso a notizie e informazioni inerenti l'attività lavorativa o fornitura di informazioni non corrette o incomplete;

t) privazione degli strumenti necessari a svolgere l'attività;

u) controllo dell'operato del lavoratore senza che egli ne sia informato e con l'intento di danneggiarlo;

v) delegittimazione dell'immagine privata e/o professionale anche di fronte a estranei;

w) attribuzione di compiti eccessivi, sovraccarico di lavoro, attribuzione di lavori inutili, richiesta continua di lavoro straordinario non motivato o alternativamente sottrazione di lavoro.

4. Ciascun elemento concorre singolarmente nella valutazione del livello di gravità.

5. Ai fini della presente legge il danno di natura psicofisica, provocato dagli atti di cui al comma 3, ha rilevanza allorché incide sulla capacità lavorativa del lavoratore, sia pregiudicandone l'autostima, sia inducendo crisi depressive o danni diretti o indiretti sulla salute.

### Art. 3.

#### Prevenzione ed informazione

1. Le aziende private e le amministrazioni pubbliche in qualità di datori di lavoro, unitamente alle rispettive rappresentanze sindacali, laddove esistenti, devono assumere iniziative e programmare interventi per sensibilizzare tutte le componenti del mondo del lavoro allo scopo di prevenire la violenza e la persecuzione psicologica di cui alla presente legge e di rimuoverne

---

le cause.

2. In particolare gli stessi datori di lavoro hanno l'obbligo di redigere un documento contenente la descrizione dell'organizzazione aziendale o dell'ente nonché il codice interno di corretto comportamento che deve essere consegnato ad ogni lavoratore e che deve contenere il divieto di porre in essere gli atti o comportamenti di cui all'articolo 2.

3. Il documento di cui al comma 2 deve essere affisso nelle bacheche aziendali e, in ogni caso, reso debitamente pubblico.

4. Gli stessi datori di lavoro, pubblici o privati, unitamente alle rappresentanze sindacali, laddove esistenti, sono tenuti, altresì, 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.

5. In caso di denuncia di atti e comportamenti di cui all'articolo 2 è compito dei datori di lavoro e delle rappresentanze sindacali, laddove esistenti, accertare tempestivamente i fatti denunciati. Accertati i fatti, il datore di lavoro è tenuto ad assumere le necessarie iniziative per superare il conflitto denunciato.

#### Art. 4.

##### Istituzione di centri anti-mobbing

1. Le aziende unità sanitarie locali istituiscono o promuovono l'istituzione, anche mediante convenzioni con associazioni senza fini di lucro, di appositi centri, opportunamente dislocati sul territorio in relazione ai livelli occupazionali esistenti nell'ambito pubblico e privato, che forniscano adeguata assistenza al lavoratore oggetto di discriminazioni. I centri, nel caso in cui accertino l'effettiva esistenza di elementi atti a configurare le fattispecie di cui all'articolo 2, assumono, entro sessanta giorni dalla richiesta del lavoratore, iniziative a tutela del medesimo, ed in particolare:

- a) forniscono una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore;
- b) avviano, qualora la situazione lo richieda, primi interventi di sostegno psicologico;
- c) nel caso in cui riscontrino la probabile avvenuta insorgenza di stati patologici determinati o aggravati dal mobbing, indirizzano il lavoratore, con il suo consenso, al servizio sanitario specialistico;
- d) segnalano al datore di lavoro, pubblico o privato, la situazione di disagio del lavoratore, invitandolo ad assumere i provvedimenti idonei per rimuoverne le cause.

2. Nel caso in cui il centro non accerti elementi atti a configurare le fattispecie di cui all'articolo 2, il

---

lavoratore interessato può rivolgersi all'Osservatorio previsto all'articolo 6, richiedendo un'audizione.

3. Ciascun centro deve, in ogni caso, prevedere nel proprio ambito le seguenti figure professionali:

- a) un avvocato esperto in diritto del lavoro;
- b) un medico specialista in igiene pubblica;
- c) uno psicologo o psicoterapeuta;
- d) un sociologo;
- e) un assistente sociale.

4. I centri provvedono a trasmettere periodicamente all'Osservatorio di cui all'articolo 6 dati ed informazioni relative ai casi trattati, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi dell'incidenza del fenomeno mobbing.

#### Art. 5.

##### Iniziative degli enti locali

1. Le province ed i comuni assumono iniziative per diffondere l'informazione sul fenomeno del mobbing e per prevenirne l'insorgenza.

2. Nell'ambito delle contrattazioni collettive decentrate integrative per il comparto Regione-enti locali, le parti pubbliche e quelle sindacali verificano le possibilità e le modalità per l'adozione di idonee misure, al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza di fenomeni di mobbing, anche attraverso la partecipazione dei dirigenti e degli altri dipendenti ad appositi corsi di formazione e di aggiornamento.

#### Art. 6.

##### Osservatorio regionale sul mobbing

1. La Regione istituisce, presso l'Assessorato regionale del lavoro, della previdenza sociale, della formazione professionale e dell'emigrazione, un Osservatorio regionale sul mobbing. L'Osservatorio, quale organo consultivo, propone indirizzi generali per il perseguimento delle finalità della presente legge e svolge le seguenti attività:

- a) concorre alla predisposizione del piano triennale e del programma annuale degli interventi ed esprime proprie valutazioni sull'attività svolta per il perseguimento degli obiettivi;
  - b) assicura il costante monitoraggio sul fenomeno del mobbing nel territorio regionale;
  - c) compie analisi sull'organizzazione del lavoro e sull'evoluzione del mobbing negli ambiti lavorativi e sulla sua ripercussione nei contesti familiari;
-

d) compie indagini studi e ricerche sui problemi connessi alle molestie morali ed alle persecuzioni psicologiche negli ambienti di lavoro;

e) svolge attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli enti pubblici, delle associazioni od enti privati e delle aziende sanitarie che adottino progetti o che sviluppino iniziative per le finalità di cui alla presente legge;

f) promuove studi e ricerche, nonché campagne di sensibilizzazione e d'informazione, in raccordo con le amministrazioni, gli enti e gli organismi destinatari delle norme di cui alla presente legge;

g) valuta le attività svolte in rapporto al perseguimento degli obiettivi della presente legge ed elabora un rapporto annuale da trasferire alle parti interessate.

2. L'Osservatorio è costituito da:

a) il direttore del dipartimento regionale del lavoro, o suo delegato;

b) tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale;

c) tre rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello regionale;

d) due rappresentanti delle associazioni di volontariato che svolgono attività di centro di ascolto in materia di mobbing;

e) cinque esperti del settore di comprovato prestigio, di cui due sociologi, due psicologi e un avvocato giuslavorista.

3. I componenti di cui al comma 2 sono nominati dall'Assemblea regionale siciliana e durano in carica quattro anni.

4. L'Osservatorio istituisce al suo interno, un nucleo di valutazione con il compito di valutare le candidature dei progetti presentati per le finalità della presente legge.

#### Art. 7.

##### Piano triennale e programma annuale

1. Gli interventi previsti dalla presente legge sono attuati attraverso un piano triennale articolato per anni.

2. Il piano triennale è approvato con deliberazione della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore regionale per il lavoro, la previdenza sociale, la formazione professionale e l'emigrazione, sentito l'Osservatorio di cui all'articolo 6.

3. Con le stesse modalità di cui al comma 2 sono

---

approvati i programmi annuali degli interventi da attuarsi con il concorso degli enti locali, delle parti sociali e datoriali e delle associazioni.

4. Il programma annuale specifica ed attua gli indirizzi e le direttive generali del piano triennale, gli interventi di competenza regionale e gli interventi la cui realizzazione sia affidata agli enti locali e ad altri soggetti.

Art. 8.  
Formazione degli operatori

1. Gli operatori coinvolti nell'attuazione della presente legge devono ricevere una formazione omogenea e comune. Tale formazione avviene tramite appositi corsi istituiti dall'Osservatorio regionale di cui all'articolo 6, in collaborazione con le parti interessate.

Art. 9.  
Azioni positive

1. Allo scopo di prevenire e limitare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del mobbing e le sue conseguenze negative, la Regione, in collaborazione con le parti interessate, realizza azioni positive per la tutela e il sostegno del lavoratore e della sua famiglia.

2. In particolare le azioni positive consistono in:

a) divulgazione di studi e ricerche sul mobbing attraverso l'Osservatorio regionale;

b) realizzazione di una campagna di informazione sociale su televisioni e stampa locali al fine di pubblicizzare la presente legge ed i servizi ad essa connessi;

c) realizzazioni di strumenti permanenti di documentazione e informazione con il coordinamento dell'Osservatorio regionale;

d) incentivi per la realizzazione di supporti e terapie psicologiche di sostegno e riabilitazione per il lavoratore ed i suoi familiari nonché all'occorrenza, per l'autore delle azioni mobbizzanti;

e) incentivi per la realizzazione di centri di ascolto presso organizzazioni sindacali, associazioni senza scopo di lucro, enti locali, associazioni di categoria, affinché in ogni realtà e dimensione lavorativa le vittime del mobbing abbiano garantite consulenza, assistenza legale e sostegno psicologico.

Art. 10.  
Ricerca

1. La Regione promuove e incentiva studi e ricerche:

a) sulla diffusione del fenomeno del mobbing nel territorio regionale;

---

b) sull'incidenza dei costi aziendali, sanitari e previdenziali riferibili alle patologie da mobbing;

c) sull'adeguamento della legislazione con riferimento alle implicazioni medico, legali e relazionali riferibili al fenomeno del mobbing;

d) sulle patologie psico-somatiche e sui trattamenti terapeutici;

e) sul contenzioso e sui processi per molestia e persecuzione nei luoghi di lavoro.

2. La Regione bandisce borse di studio per le materie oggetto della presente legge.

3. Le aree di ricerca oggetto delle borse di studio nonché i corsi post-laurea e i dottorati di ricerca sono proposti dall'Osservatorio di cui all'articolo 6.

#### Art. 11.

##### Centri di ascolto

1. La Regione, nel quadro di una strategia di prevenzione e di tutela sociale e legale delle vittime di persecuzioni nei luoghi di lavoro sostiene la creazione di centri d'ascolto sul territorio regionale.

2. I centri di ascolto assicurano aiuto, sostegno e solidarietà alle lavoratrici ed ai lavoratori vittime di discriminazione. Essi sono promossi e gestiti direttamente dagli enti locali, dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni senza scopo di lucro, presso le rispettive sedi sul territorio regionale.

3. I centri di ascolto, in collaborazione con l'Osservatorio regionale, provvedono a:

a) offrire solidarietà, aiuto ed assistenza, con le necessarie garanzie di riservatezza, alle vittime di mobbing;

b) fornire consulenza psicologica e legale;

c) favorire interventi di mediazione per il superamento delle situazioni di disagio lavorativo;

d) sperimentare, studiare e affinare pratiche e competenze per prevenire molestie e violenze psicologiche nei luoghi di lavoro;

e) promuovere campagne di sensibilizzazione;

f) favorire azioni educative di prevenzione alla violenza ed interventi di lotta alle discriminazioni;

g) orientare verso i servizi territoriali socio-sanitari;

h) elaborare un rapporto annuale relativo alle attività svolte, ai risultati raggiunti ed all'analisi

---

dei flussi di utenza, da trasferire all'Osservatorio regionale.

Art. 12.  
Collegio di vigilanza

1. E' istituito presso gli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione della Regione un collegio permanente di vigilanza, composto da un medico specialista in medicina del lavoro, da un medico specialista in medicina legale e da uno psicologo dell'azienda unità sanitaria locale con esperienza di intervento su disagio da mobbing.

2. I componenti del collegio di cui al comma 1 sono nominati dall'Assessore regionale per il lavoro, la previdenza sociale, la formazione professionale e l'emigrazione, su indicazione dell'Osservatorio regionale sul mobbing.

3. I soggetti che operano nella lotta al mobbing, nonché le vittime e le loro famiglie possono segnalare al collegio di vigilanza l'esistenza del fenomeno negli ambienti di lavoro, previo coinvolgimento delle figure previste dal decreto legislativo n. 626 del 1994.

4. I collegi di vigilanza, sulla base delle segnalazioni ricevute, effettuano ispezioni nei luoghi di lavoro per accertare la fondatezza e l'esistenza di azioni di mobbing e l'eventuale stato di malattia.

5. Qualora i collegi di vigilanza accertino gli eventi segnalati, sentito il medico competente indicato dall'azienda oggetto di ispezione ed un medico indicato dal lavoratore, emettono un parere da trasferire, entro dieci giorni, all'Osservatorio regionale sul mobbing, al datore di lavoro medesimo ed alle organizzazioni sindacali.

6. Nei casi di cui al comma 5, il datore di lavoro si impegna a rimuovere le condizioni che creano la situazione di mobbing in seno all'azienda entro quindici giorni dalla notifica del parere, dandone comunicazione al collegio di vigilanza.

Art. 13.  
Responsabilità e risarcimento

1. A coloro che pongano in essere gli atti o i comportamenti previsti dagli articoli 1 e 2, può essere disposta l'applicazione delle misure disciplinari previste dalla contrattazione collettiva.

2. Coloro che pongano in essere gli atti e i comportamenti previsti dagli articoli 1 e 2, sono tenuti a risarcire il danno nei modi e nelle forme previste dalla normativa vigente.

3. Il risarcimento del danno è dovuto altresì da chi denuncia fatti o comportamenti inesistenti al fine di ottenere vantaggi comunque configurabili.

---

Art. 14.  
Tutela giudiziaria

1. Coloro che abbiano subito violenza o persecuzione psicologica nel luogo di lavoro, sia esso pubblico che privato, che non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi, ma intenda agire in giudizio, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del Codice di procedura civile, secondo i criteri di cui all'articolo 413 del Codice medesimo.

2. Il giudice condanna il responsabile del comportamento sanzionato al risarcimento del danno, che può liquidare in forma equitativa.

Art. 15.  
Nullità degli atti discriminatori e di ritorsione

1. Tutti gli atti o fatti che derivino da comportamento di cui agli articoli 1 e 2 sono nulli.

2. I provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore che abbia posto in essere una denuncia per comportamenti di cui all'articolo 2, in qualunque modo peggiorativi della propria condizione professionale, compresi i trasferimenti e i licenziamenti, adottati entro un anno dal momento della denuncia, si presumono a contenuto discriminatorio, salvo prova contraria, ai sensi dell'articolo 2728, secondo comma, del Codice civile.

Art. 16.  
Configurazione nell'ambito della vita dei partiti politici e delle associazioni

1. La normativa di cui alla presente legge trova applicazione anche nel contesto della vita dei partiti politici, nonché delle associazioni regolate dall'articolo 36 del Codice civile.

2. Allorquando i soggetti passivi del mobbing non rivestano la qualifica di lavoratori dipendenti, ma siano semplici iscritti o soci, le attività di prevenzione e di informazione di cui all'articolo 3 si intendono demandate agli organismi di controllo regolarmente costituiti e operanti in conformità con quanto previsto dagli atti costitutivi, ovvero dagli statuti dei singoli organismi interessati.

3. Se il soggetto passivo del mobbing, non intende fare ricorso alla giustizia ordinaria, così come previsto dall'articolo 14, ogni eventuale controversia può essere composta mediante ricorso al collegio dei probiviri, ovvero agli altri organi di controllo previsti dallo statuto dell'organismo interessato.

Art. 17  
Norma finanziaria

1. Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge per l'esercizio finanziario 2006 si fa

---

fronte con le disponibilità del fondo globale del bilancio della Regione.

2. Per gli esercizi finanziari successivi la spesa relativa trova riscontro nel bilancio pluriennale della Regione.

Art. 18.  
Norma finale

1. La presente legge sarà pubblicata nella Gazzetta ufficiale della Regione ed entrerà in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

2. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione.

---