

Presentata una PdL regionale sul Mobbing.

Medicina Democratica

-- Lavori --

Lavori

**Presentata una PdL
regionale sul Mobbing.**

Redazione (Autore/i o Autrice/i in
calce all'articolo)

18 febbraio 2007

Presentata una PdL regionale sul Mobbing.

Presentazione:

Le prime stime ufficiali riguardanti il fenomeno mobbing e disagio lavorativo a livello di Unione Europea risalgono al 2001 quando, in Lussemburgo, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, ha presentato i risultati di una ricerca effettuata nell'anno 2000 che mostrava che il 9% dei lavoratori europei, pari a 12 milioni di persone, segnalano di essere state vittime del mobbing nel corso dell'anno 2000 per un periodo di 12 mesi.

Per quanto riguarda l'Italia invece la stima dell'entità del fenomeno mobbing, monitorato al momento in prevalenza o presso centri di ascolto sindacale o patronale o presso i Centri Specializzati per il Disadattamento Lavorativo, mostra che sarebbe colpito dal fenomeno "mobbing" il 4.2% dei lavoratori italiani (oltre il 5% secondo un'indagine ACLI del 2004), per cui calcolando circa 25 milioni di lavoratori avremmo in Italia circa 1 milione di lavoratori sottoposti a molestie morali (mobbizzati). Ma in base alle esperienze cliniche del Centro per il Disadattamento Lavorativo di Milano il numero (e la gravità) sarebbe anche più rilevante e in continuo aumento, per cui si ritiene che a livello nazionale il fenomeno sia notevolmente sottostimato.

Secondo dati di origine sindacale il maggior numero di casi di mobbing si registrerebbe nel pubblico impiego (22% pubblica amministrazione: 8% sanità, 12% scuola/università, 38/% industria e servizi, 3% commercio, 2% agricoltura, altro - tra cui credito e poste - 15%).

Anche i dati sulle patologie mobbing correlate sono al momento largamente sottostimati sia nelle statistiche INAIL che in quelle relative ai referti/denuncia agli organi di vigilanza delle ASL, anche a causa delle omissioni dovute a scarsa conoscenza del problema da parte dei medici competenti aziendali (di solito specialisti in medicina del lavoro) sia di base.

A livello regionale si occupano del problema sia i centri di ascolto sindacale, sia a livello istituzionale le UF PISLL e TAV & Grandi Opere delle ASL, sia alcune associazioni di esperti tra le quali Medicina Democratica Onlus che insieme all'Associazione AdAtta e all'Associazione Biotessios onlus ha costituito il Centro di Assistenza e Intervento per il Benessere Lavorativo (C.A.I.BE.L.) avente funzioni di supporto medico legale per i lavoratori e azioni di risanamento sui luoghi di lavoro.

Non esistono però a livello regionale, in mancanza di un Osservatorio regionale, studi epidemiologici strutturati, salvo un'indagine pilota effettuata dalla CGIL-Toscana e dalla Fondazione Istituto Andrea Devoto Onlus su alcune grandi

Presentata una PdL regionale sul Mobbing.

aziende pubbliche e private (Mukki Latte; Comune di Piombino; Fiorentina ambiente; Ospedale di Arezzo; Lonza Group Valdarno) su di un campione di 600 soggetti di cui circa la metà ha costituito il campione di indagine vero e proprio. Siamo di fronte, comunque, a dati, soprattutto quelli riguardanti le patologie correlate, largamente sottostimati rispetto a quello che è il fenomeno reale anche nella nostra Regione.

Relazione

La seguente proposta di legge intende affrontare dal punto di vista della normativa regionale il fenomeno del disagio e delle patologie conseguenti alla violenza morale sul lavoro, altrimenti detto mobbing, che anche nella nostra Regione sta diventando un fenomeno rilevante. Gli estensori della presente proposta di Legge Regionale ritengono non più procrastinabile un'assunzione diretta di responsabilità da parte dell'Ente Regionale per la difesa della dignità delle persone che subiscono molestie morali sul lavoro sia dal punto di vista del sostegno alla persona (medico legale, legale e di cura) sia con l'istituzione di un osservatorio regionale che tra l'altro migliori il livello di conoscenza del fenomeno attraverso l'attivazione di indagini epidemiologiche e di ricerca attiva degli eventuali casi di disagio e di mobbing.

La presente legge è composta da 13 articoli:

nell'articolo 1, 2 e 3 si afferma il riconoscimento del principio dell'inviolabilità della dignità umana e, dunque, all'integrità fisica psichica e morale dei lavoratori, ed il principio della non discriminazione a cui devono seguire iniziative tese a disincentivare comportamenti che producono atti discriminanti e vessatori. Come pure prevedere azioni e misure, in collaborazione con altri soggetti, le strutture sociosanitarie locali e attraverso l'osservatorio regionale sul mobbing, volte a prevenire il disagio lavorativo e contrastare il fenomeno;

nell'articolo 4 è prevista la promozione di corsi di formazione professionale sul fenomeno del mobbing aperti a tutti i cittadini e rivolti, in particolare, ad operatori, consiglieri delle pari opportunità e membri delle commissioni per la prevenzione delle molestie morali nelle aziende;

nell'articolo 5 sono previste azioni di informazione e ricerca tra cui puntuali campagne pubblicitarie e informative per la conoscenza della legge e delle azioni e interventi in essa previsti ed inoltre l'attivazione di corsi post-laurea per specifiche discipline ricollegabili all'espletamento della legge medesima;

nell'articolo 6 è prevista, attraverso l'attivazione di un fondo di dotazione, la concessione di incentivi per il supporto medico-legale diagnostico, di terapia di

Presentata una PdL regionale sul Mobbing.

sostegno, cura, riabilitazione e reinserimento del lavoratore oggetto di mobbing; ed, inoltre, di sostegno alle famiglie;

nell'articolo 7 è prevista la designazione della figura del Consigliere di fiducia, recependo così le direttive comunitarie antidiscriminatorie;

nell'articolo 8 è prevista l'istituzione di sportelli di assistenza ed ascolto diffusi sul territorio;

nell'articolo 9 è prevista l'istituzione dell'Osservatorio regionale sul mobbing e il disagio lavorativo con funzioni di proposta, consulenza, raccordo con organismi analoghi, monitoraggio ed analisi del fenomeno, promozione di studi e ricerche, promozione di protocolli di intesa con organismi di vigilanza per il contrasto delle azioni di mobbing e collegamento con l'Osservatorio nazionale e con gli altri osservatori regionali esistenti;

nell'articolo 10 è prevista l'azione di controllo e l'istituzione in tal senso di un Collegio multidisciplinare di specialisti con il compito di accertare l'eventuale presenza di mobbing;

nell'articolo 11 sono previste misure di tipo amministrativo nei confronti delle aziende i cui si sono verificati casi di patologie correlate a mobbing o disagio lavorativo tra cui l'inibizione delle agevolazioni economiche connesse con la certificazione di qualità e la loro revoca così come sono previste azione di rivalsa, da parte della Regione medesima;

nell'articolo 12 sono previste le azioni di valutazione sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti;

l'articolo 13 riguarda la norma finanziaria con la previsione di spesa per l'anno 2008 e successivi.

Gruppo consiliare regionale PRC della Toscana. Qui sotto il testo completo della proposta di legge Proposta di Legge

Azioni per prevenire e contrastare la violenza morale sul lavoro e il disagio lavorativo e assicurare assistenza legale e terapeutica per le conseguenze derivanti da violenza morale sul lavoro

Articolo 1 (Inviolabilità della Dignità Umana)

1. La Regione Toscana riconosce che la dignità umana è inviolabile. Essa deve

Presentata una PdL regionale sul Mobbing.

essere rispettata e tutelata, in particolar modo nei luoghi di lavoro. Al pari, ogni individuo ha diritto alla propria integrità fisica e psichica, alla tutela della sua personalità morale e non può essere sottoposto per motivi di lavoro a trattamenti degradanti o umilianti. 2. Tutti i prestatori di lavoro hanno diritto ad eguale rispetto e considerazione della loro persona ed a non essere ingiustamente discriminati, direttamente o indirettamente. Allo scopo di assicurare una completa parità, il principio di non discriminazione non osta all'adozione o al mantenimento di specifiche misure finalizzate ad evitare o riequilibrare svantaggi tra i lavoratori. 3. La Regione Toscana sostiene ogni iniziativa atta a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere in occasioni di lavoro e tali da determinare un degrado delle condizioni di lavoro.

Articolo 2 (Finalità)

1. La Regione Toscana, in attuazione degli articoli 1, 2, 3, 4, 21, 32, 35 e 41 della Costituzione italiana, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, al fine di tutelare la personalità morale e l'integrità psico-fisica dei prestatori di lavoro, promuove azioni ed iniziative volte a prevenire il disagio lavorativo contrastando l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di perdita di ruolo sul lavoro, molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche ovunque praticate per motivi di lavoro, di seguito denominate mobbing.

Articolo 3 (Oggetto)

1. Per le finalità di cui agli articoli 1 e 2 della presente legge, la Regione Toscana promuove, in collaborazione con le parti sociali interessate, con l'Osservatorio Regionale sul mobbing e il disagio lavorativo e con le strutture socio-sanitarie locali, azioni di prevenzione, formazione, informazione, ricerca ed assistenza medico-legale, legale e psicoterapeutica.

Articolo 4 (Formazione)

I. La Regione Toscana promuove corsi di formazione professionale sul fenomeno mobbing aperti a tutta la cittadinanza e rivolti, in particolare, ai seguenti soggetti:

- a) operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (UF PISLL) e della UF Salute Mentale;
- b) operatori della Direzione Provinciale del Lavoro;
- c) operatori degli Istituti di previdenza;
- d) operatori delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- e) operatori degli sportelli anti-mobbing di cui all'articolo 8 della presente legge;
- f) responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato;
- g) consiglieri delle Commissioni pari opportunità;
- h) membri delle Commissioni per la prevenzione delle molestie morali delle aziende.

Presentata una PdL regionale sul Mobbing.

Articolo 5 (Informazione e ricerca)

I. La Regione Toscana promuove: a) campagne pubblicitarie e informative ricorrenti per favorire la più ampia conoscenza della presente legge, e delle azioni ed interventi in essa previsti ed attuati; b) la elaborazione e diffusione di studi e ricerche sul mobbing, anche attraverso l'Osservatorio Regionale sul mobbing e il disagio lavorativo e l'Agenzia Regionale Sanità (ARS); c) la realizzazione di strumenti permanenti di documentazione e informazione; d) l'attivazione, nell'ambito di quanto consentito dall'ordinamento vigente, di corsi post-laurea nelle discipline specifiche oggetto della presente legge, riservati a laureati in Medicina e chirurgia, Psicologia e Sociologia.

Articolo 6 (Assistenza legale, medico-legale e psicoterapeutica)

I. La Regione Toscana concede, attraverso l'istituzione di un fondo di dotazione, incentivi alla realizzazione di supporti legali, medico-legali, diagnostici, di terapie psicologiche di sostegno, cura, riabilitazione e reinserimento per il lavoratore che ha subito conseguenze sul suo stato di salute a causa del mobbing; inoltre eventuale sostegno anche per i familiari. All'uopo la Regione Toscana potrà stipulare convenzioni con associazioni di esperti e studi legali. 2. La Giunta regionale, entro nove mesi dall'entrata in vigore della presente legge, definisce, previa comunicazione di linee guida alle commissioni consiliari competenti, che potranno esprimersi entro trenta giorni dal ricevimento delle stesse, i criteri e le modalità per le azioni di cui al comma 1.

Articolo 7 (Consigliere di Fiducia)

1. La Regione Toscana promuove la designazione di un/una consigliere/a di fiducia, che dovrà essere esterno/a all'Ente, dando attuazione alla Risoluzione comunitaria A3-0043/94 del Parlamento europeo e al recepimento delle direttive comunitarie antidiscriminatorie (dir. 2000/43, 2000/78, 2002/73) nella normativa contrattuale del pubblico impiego attualmente vigente. 2. I criteri e le modalità indicate al comma 1 saranno da stabilirsi dalla Giunta Regionale Toscana entro e non oltre 180 giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

Articolo 8 (Sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing e il disagio lavorativo)

I. La Regione Toscana promuove l'istituzione presso gli uffici comunali di cittadinanza, ed in ogni caso almeno uno per Provincia, di appositi Sportelli di assistenza ed ascolto con il compito di: a) fornire un insieme di prime indicazioni in ordine ai diritti del prestatore di lavoro; b) orientare il lavoratore presso le strutture di supporto messe a disposizione dalla Regione Toscana di cui agli art. 6 e 7.

Presentata una PdL regionale sul Mobbing.

c) segnalare con il consenso del lavoratore, i casi di presunto mobbing o disagio lavorativo alla UF di PISLL della ASL territorialmente competente.

Articolo 9 (Osservatorio Regionale sul mobbing e il disagio lavorativo)

1. È istituito l'Osservatorio Regionale sul mobbing e il disagio lavorativo con sede presso l'assessorato competente in materia di lavoro composto da:

a) l'assessore regionale alle politiche attive del lavoro, o suo delegato, che lo presiede; b) un membro designato dal Comitato regionale di coordinamento per la sicurezza nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 27 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626; c) il dirigente regionale del Servizio di prevenzione, o suo delegato; d) un rappresentante designato dalla direzione regionale del lavoro; e) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, confederali ed extraconfederali, presenti nella Commissione tripartita; f) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni dei datori di lavoro presenti nella Commissione tripartita; g) la consigliera regionale di parità; h) un medico del lavoro, un sociologo ed uno psicologo individuati dalla direzione regionale della sanità, a cura del direttore della stessa; i) un avvocato esperto di diritto del lavoro, da individuare nell'ambito dell'Ufficio legale della Regione Toscana; j) il consigliere di fiducia della Regione Toscana; k) un membro designato congiuntamente da associazioni con competenze specifiche sul disagio lavorativo.

2. L'Osservatorio è costituito con decreto del Presidente della Giunta regionale entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge. Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento interno. Le funzioni di segreteria sono svolte dalla struttura dell'assessorato competente in materia di lavoro.

3. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti: a) formula proposte alla Giunta regionale in ordine alle azioni ed interventi di cui alla presente legge; b) svolge attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, e si raccorda con gli enti pubblici, le associazioni, gli enti privati e le Aziende Sanitarie che adottino progetti o sviluppino iniziative a sostegno delle finalità della presente legge; c) si raccorda con i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing o organismi analoghi eventualmente previsti dai contratti collettivi di lavoro; d) realizza il monitoraggio e le analisi del fenomeno del mobbing, anche avvalendosi degli enti strumentali della Regione Toscana (ARS e IRPET) del supporto delle Aziende Sanitarie, dei Centri di Ascolto, e delle Associazioni competenti; e) promuove studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione e di informazione in raccordo con i soggetti destinatari della presente legge; f) promuove i protocolli d'intesa e le collaborazioni con gli organismi di vigilanza al fine di contrastare il fenomeno del mobbing anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali. g) si collega con l'Osservatorio Nazionale presso La Sapienza di Roma e con gli altri Osservatori istituiti da altre Regioni

Presentata una PdL regionale sul Mobbing.

Articolo 10 (Attività di controllo sulle aziende - Gestione casi da parte delle ASL)

I. La UF di PISLL della ASL territorialmente competente, sulla base delle segnalazioni ricevute o nell'ambito della sua attività istituzionale, effettua apposite ispezioni nei luoghi di lavoro tramite i medici del lavoro, i tecnici della prevenzione e altro personale esperto per valutare, oltre l'eventuale esistenza di azioni di mobbing ed il possibile stato di disagio o malattia del lavoratore, anche l'applicazione da parte aziendale della legislazione nazionale sulla sicurezza del lavoro - Decreto Legislativo del 19.09.1994 n. 626, in particolare quanto previsto all'Articolo 4 commi 1, 2 e 5. 2. Presso ogni UF PISLL è istituito un Collegio multidisciplinare di specialisti, appositamente formati da strutture accreditate, provenienti anche dalla UF Salute Mentale della ASL con il compito di accertare l'eventuale stato di disagio o malattia del prestatore di lavoro. 3. Il Collegio è composto da: a) uno o più medici specialisti in medicina del lavoro del PISLL, di cui uno con funzioni di coordinamento; b) uno o più psicologi esperti in test psicodiagnostici e in psicologia del lavoro e delle organizzazioni; c) un medico specialista in psichiatria e/o uno psicoterapeuta.

Articolo 11 (Misure di tipo amministrativo nei confronti delle aziende)

1. Alle aziende nelle quali si siano verificati casi di patologie correlate a mobbing o disagio lavorativo e che non abbiano attuate, previa valutazione del rischio psicosociale ai sensi dell'art 4 del DLgs 626, tutte le misure di tipo preventivo e migliorativo delle situazioni a rischio, la Regione Toscana inibirà le agevolazioni economiche connesse con la certificazione di qualità ISO 9000 e la certificazione SA 8000 e qualora le aziende in questione le abbiano già ottenute ne proporrà la revoca. 2. La Regione si riserva la facoltà di esperire azione di rivalsa per le spese da lei sostenute nella cura del caso di mobbing verso il datore di lavoro che venisse riconosciuto responsabile nella causazione dell'evento di malattia per violazione di norme di sicurezza".

Articolo 12 (Monitoraggio e valutazione)

1. A partire dal secondo anno dall'entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale riferisce al Consiglio Regionale sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti nel tutelare la personalità morale e l'integrità psico-fisica dei prestatori di lavoro. A tal fine, la Giunta regionale presenta alla commissione consiliare competente una relazione contenente tra l'altro: a) il resoconto delle azioni e degli interventi intrapresi e/o effettuati, in particolare di quelli di cui agli articoli 4, 5, 6, 7, 8, 11 e 12, ed una prima valutazione circa la corrispondenza di tali elementi ai risultati attesi dalla legge; b) l'elenco delle iniziative attivate, e la relativa spesa, per

Presentata una PdL regionale sul Mobbing.

assicurare la più ampia diffusione e conoscenza della presente legge.

Articolo 13 (Norma finanziaria)

1. Gli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, decorrenti dall'anno 2008, sono stimati per l'anno 2008 in euro 300.000,00 e ad essi si fa fronte con legge di bilancio 2008;
2. Gli oneri per gli esercizi successivi al 2008 saranno determinati e finanziati con le relative leggi di bilancio.

I Consiglieri

Monica Sgherri

Luca Ciabatti

Carlo Bartoloni

Roberta Fantozzi

Aldo Manetti