

SUPPLEMENTO SPECIALE DEL BOLLETTINO UFFICIALE

PER LA CONSULTAZIONE DELLA SOCIETÀ REGIONALE

Iniziative legislative, regolamentari, amministrative di rilevante importanza

Pubblicazione ai sensi dell'articolo 50 "Iniziativa legislativa" dello Statuto della Regione Emilia-Romagna

VIII Legislatura

N. 100

19 luglio 2006

PROGETTO DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI CONSIGLIERI NERVEGNA, DRAGOTTO, FILIPPI, LEONI, LOMBARDI, SALOMONI, VARANI, VILLANI, FRANCESCONI

INTERVENTI REGIONALI PER LA TUTELA DELLA SALUTE PSICOFISICA SUI LUOGHI DI LAVORO

Oggetto consiliare n. 1537

RELAZIONE

Le azioni aggressive di dequalificazione, inattività forzata, molestie sessuali, l'uso strumentale ed estorsivo del potere disciplinare, trasferimenti pretestuosi, boicottaggi, atteggiamenti beffardi dei superiori e dei colleghi, umiliazioni ingiustificate nelle progressioni di carriera, osservazioni e provocazioni quotidiane, atti e comportamenti di ingiuria e diffamazione, ecc. comunemente definite come "mobbing" subito sul luogo di lavoro sono produttive di danni ben precisi, rilevanti sia sotto il profilo civile sia sotto quello penale.

Il fenomeno del mobbing si manifesta in diverse fasi. All'inizio nascono conflitti, nella quotidianità del rapporto di lavoro, che successivamente si trasformano in persecuzioni o scherzi di varia natura.

Se tale situazione si protrae nel tempo può manifestarsi un avviamento verso uno stato cronico di ansietà. Nella fase successiva si possono manifestare la negazione dei diritti della vittima tollerati o decisi dalla Direzione del personale. Si passa poi ad una fase che può provocare decisioni di non ritorno tipo: dequalificazione delle mansioni, cambio di mansioni o trasferimenti da un posto all'altro. Oppure periodi di malattia di lunga durata o infine, esclusione dal mondo del lavoro.

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 e, ove accertata, può comportare una reazione da parte dell'Ordinamento giuridico, sussistendo comunque la norma generale di cui all'art. 2087 del Codice civile secondo la quale «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Se la situazione di mobbing non viene individuata e bloccata in tempo alla nascita può svilupparsi un processo distruttivo della persona in maniera grave.

Le conseguenze del mobbing possono riflettersi sulla persona minando la sua salute psicofisica; sul gruppo di lavoro deteriorando il clima lavorativo e la qualità del lavoro svolto; sull'organizzazione dell'azienda causando calo e/o peggioramento del livello di produzione, aumento dei costi sostenuti per

malattia dei dipendenti e ripercussione negativa sull'immagine esterna.

Il fenomeno si sta espandendo molto anche nel pubblico impiego dove si è evidenziato per l'innesto massiccio di logiche privatistiche nell'organizzazione e nell'operato dell'Amministrazione, consacrato nel DLgs 29/93 e successive modifiche (oggi DLgs 30/3/2001, n. 165). Il mobbing ha avuto presa anche nel mondo della Sanità ove ha trovato un terreno particolarmente fertile nei delicati rapporti esistenti tra personale medico e paramedico, fra struttura apicale sanitaria e dirigenza generale. Dalle più recenti leggi di riforma, sono stati commessi alle dirigenze generali sanitarie poteri decisionali discrezionali tali, da poter sfociare in forme di vero e proprio arbitrio, non facilmente sindacabili dall'Autorità giudiziaria, nelle sue varie articolazioni.

Si può rilevare come nel pubblico impiego (privatizzato) la principale causa di possibili atteggiamenti "mobbistici" sia da ricercare nell'agire amministrativo, messo nelle mani di organi politici o di dirigenti che certo non rispondono del proprio operato ad alcun Consiglio di Amministrazione o ad alcuna assemblea di soci e che, comunque, utilizzano danaro pubblico nell'esercizio delle funzioni loro rispettivamente conferite dalla legge.

Sul tema si registrano alcune sentenze di merito in Italia, come la sentenza emessa dal Tribunale di Torino in data 11/12/1999 con cui sono stati analizzati gli stati patologici sintomatici dell'esistenza di un comportamento discriminatorio giuridicamente rilevante come la sindrome ansioso-depressiva reattiva, labilità emotiva, nervosismo, insonnia, disappetenza, ansia, perdita di autostima, crisi di pianto con conseguente frequente ricorso all'uso farmacologico di ansiolitici, antidepressivi, e disintossicanti. I danni alla persona che conseguono a tali condizioni patologiche sono evidenti e possono essere compresi nell'ipotesi del "danno biologico".

Anche il Parlamento Europeo è intervenuto in merito votando una risoluzione che esorta gli Stati membri a non sottovalutare questo problema di grande attualità e a tenerne conto nel contesto delle rispettive legislazioni nazionali.

In Itali manca una legge nazionale precisa sul Mobbing.

Di recente la Corte costituzionale, con le Sentenze nn. 238 e 239 depositate il 22 giugno 2006 ha sentenziato che le leggi delle Regioni Umbria e Friuli Venezia Giulia che contrastano il mobbing sui luoghi di lavoro sono legittime dal punto di vista costituzionale. Vi è quindi l'esigenza di un intervento legislativo anche nella Regione Emilia-Romagna che si intende, col presente atto, sottoporre all'attenzione dell'Assemblea legislativa.

PROGETTO DI LEGGE**Art. 1***Finalità*

1. La Regione Emilia-Romagna, secondo quanto disposto dagli articoli 2, 3, 4, 32, 35, 37 e 41 della Costituzione italiana, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario promuove interventi volti a prevenire e contrastare i fenomeni di molestie morali e psicologiche sui luoghi di lavoro, nonché tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili.

Art. 2*Interventi regionali*

1. Per le finalità di cui all'articolo 1, la Regione attiva, in collaborazione con le parti sociali e gli organismi socio-sanitari, interventi di formazione, informazione, ricerca e assistenza medico-legale.

Art. 3*Interventi di formazione*

1. La Regione promuove corsi di formazione professionale rivolti ad operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro ed operatori socio-sanitari.

Art. 4*Interventi di informazione e ricerca*

1. La Regione promuove l'elaborazione e la diffusione di studi e ricerche sui fenomeni di molestie morali e psicologiche sui luoghi di lavoro e l'attivazione di corsi post-laurea sul tema oggetto della presente legge.

Art. 5*Centri di ascolto*

1. La Regione incentiva l'apertura di sportelli informativi presso ogni Azienda sanitaria locale con il compito di fornire una prima consulenza in relazione ai diritti dei lavoratori e segnalare, con il consenso del lavoratore, i casi di presunta violazione psicologica al competente Servizio sanitario e al Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro territorialmente competente.

Art. 6*Interventi di assistenza medico-legale, Regolamento*

1. La Giunta regionale, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, adotta apposito Regolamento nel quale vengono individuate procedure, tempi e modalità per la concessione di incentivi alla realizzazione di attività terapeutiche di sostegno, cura e riabilitazione per le vittime dei fenomeni di molestie morali e psicologiche sui luoghi di lavoro.

2. Nello stesso Regolamento sono contenute le indicazioni per il Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro per l'accertamento della eventuale esistenza di violenze psicologiche nei confronti dei lavoratori e il loro eventuale stato di malattia.

Art. 7*Copertura finanziaria*

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, si fa fronte mediante l'istituzione di apposita unità previsionale di base e relativi capitoli, che verranno dotati della necessaria disponibilità ai sensi di quanto disposto dall'articolo 37 della legge regionale 15 novembre 2001, n. 40.

