

# 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. 112

6 novembre 2006

## PROGETTO DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI CONSIGLIERI MASELLA,  
BORTOLAZZI, GUERRA, ZANCA

### NORME PER CONTRASTARE E PREVENIRE IL FENOMENO MOBBING E LO STRESS PSICO-SOCIALE SUI LUOGHI DI LAVORO

Oggetto consiliare n. 1890

## RELAZIONE

Il mobbing è una forma di vessazione psicologica che viene esercitata sul luogo di lavoro attraverso attacchi o comportamenti da parte dei colleghi, dei datori di lavoro o dei superiori e si determina quando tali fatti si verificano in maniera sistematica, duratura ed intensa.

Le forme attraverso le quali esso può manifestarsi sono molteplici: marginalizzazione dall'attività lavorativa; svuotamento di mansioni; mancata assegnazione di compiti lavorativi con inattività forzata; mancata assegnazione degli strumenti di lavoro; ripetuti trasferimenti ingiustificati; prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto; prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi che acuiscono i sensi di impotenza e di frustrazione; impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie; inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale; esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

I soggetti che restano vittime delle azioni di mobbing vengono colpiti nella sfera psichica spesso con forme depressive gravi e compresse nella propria capacità lavorativa e nella propria autostima. In casi estremi la forte pressione psicologica, i maltrattamenti verbali, la compressione della vittima in una permanente condizione di inferiorità, concorrono, spesso in maniera decisiva, al suicidio. Il mobbing genera nel soggetto mobbizzato ansia, paura, angoscia, sconforto, rabbia, senso di impotenza, disistima di se stessi, desiderio di rivalsa e vendetta, rassegnazione e sfiducia con conseguente attacco alla possibilità di comunicare, alle relazioni sociali, all'immagine, alla situazione professionale e alla salute (emarginazione, diffusione di maldicenze, continue critiche, azioni illegali, sabotaggio del lavoro).

In pratica una situazione di mobbing si realizza quando un dipendente è oggetto ripetuto di sorpresi da parte dei superiori e, in particolare, quando vengono poste in essere pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo, con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in sé stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino il suicidio. Egli dunque, anche se non traduce l'aggressione alla sfera psichica in una menomazione della pro-

pria integrità psicofisica, vede in ogni caso compromessa la sua capacità di autoprotezione personale, che è una delle componenti essenziali per dare vita ad un efficace sistema di sicurezza sul lavoro. In termini civilistici, l'incidenza del mobbing sul contratto di lavoro deriva dalla violazione della norma del codice civile (art. 2087) che impone di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori; tale norma genera una responsabilità, in capo al datore di lavoro, di risarcire il danno sia al patrimonio professionale (danno da dequalificazione) sia alla personalità morale e alla salute latamente intesa (danno biologico e neurobiologico) subiti dal lavoratore, essendo indubbio che l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'art. 2087 c.c. non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma, in una interpretazione della norma costituzionalmente orientata ed aderente altresì ai principi comunitari, si estende al dovere di astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica del lavoratore (Cass. civ., sez. lav., 17 luglio 1995, n. 7768).

Le forme depressive dovute al mobbing, recano un danno socio-economico rilevante. Il mobbing infatti, oltre ad essere la causa di molti suicidi (15%), comporta costi sociali e sanitari veramente ingenti. Disturbi psicologici o psichiatrici, gravi patologie di tipo gastrointestinali, cardiologico, dermatologico e ulteriori reazioni psicosomatiche sono reazioni all'ordine del giorno nei soggetti mobbizzati.

Le conseguenze del fenomeno ricadono inoltre sulla società: sulla famiglia ma anche sull'azienda e sulla sua produttività (elevato assenteismo, cali di rendimento e maggiore conflittualità nell'ambiente di lavoro), sugli istituti di previdenza sociale e sul sistema sanitario. Basti pensare che buona parte dei lavoratori colpiti è in malattia mediamente 6 settimane all'anno. Il mobbing produce costi organizzativi altissimi, fa calare la produttività e aumenta l'astensionismo. Secondo i dati dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (AESSL), solo in Europa sarebbero 40 milioni le vittime di questo fenomeno per un costo complessivo indotto di 20 miliardi di Euro. Nel nostro Paese, secondo i dati ISPESL (Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro) sarebbero un milione e mezzo i lavoratori vessati da capi e colleghi e sempre secondo questi dati; la percentuale delle vittime è più alta al Nord (65%) e colpisce prevalentemente le donne (52%). Sempre secondo i dati ISPESL, un lavoratore sottoposto a violenze psicologiche ha un rendimento ridotto del 70 per cento in termini di produttività mentre il suo costo, per il datore di lavoro, cresce fino al

180% anche a causa degli effetti sulla salute che il mobbing comporta (cefalea, tachicardia, gastriti, disturbi dell'equilibrio, ansia, disturbi dell'umore ma anche reazioni estreme come anoressia, bulimia, alcolismo). Costo complessivo per il nostro Paese, circa 5 miliardi di Euro.

Il fenomeno è riscontrabile in diversi settori e quello più colpito sembra essere proprio quello della pubblica Amministrazione (70% dei casi).

Dimostrare di essere vittima di mobbing non è facile anche perché manca in Italia una legge che preveda una definizione specifica per comportamenti di questa portata.

La presente proposta di legge si pone l'obiettivo di accrescere la conoscenza del fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro, a ridurre l'incidenza e la frequenza, a promuovere iniziative di prevenzione e sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo anche alla luce della recente sentenza della Corte Costituzionale n. 22 del 27 gennaio 2006 relativa al rapporto Stato-Regioni in materia di vessazioni e abusi sul luogo di lavoro.

A parere della Corte Costituzionale infatti, l'art. 117 della Costituzione attribuisce alle Regioni la emanazione delle regole di dettaglio in materia di sicurezza del lavoro (dunque anche di mobbing) ed allo Stato la definizione dei principi fondamentali. Attualmente dunque, gli Enti regionali possono legittimamente emanare proprie leggi per contrastare mobbing e stress psico-sociale sui luoghi di lavoro; possono cioè intervenire con propri atti normativi anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze senza però poterne dare un'autonoma definizione giuridica.

La presente proposta di legge dunque, astenendosi dal fornire una definizione giuridica del fenomeno in oggetto, si muove nell'intento di favorire iniziative attraverso le quali prevenire e contenere l'insorgenza di fenomeni che la normativa interna e comunitaria riconoscono come sintomi di attività riconducibile al mobbing, prendendo spunto dagli artt. 1, 2, 3, 4, 32, 35, 36 della Costituzione italiana e dagli articoli 1, 2, 4, 6 dello Statuto della Regione Emilia-Romagna, recependo i contenuti del Trattato dell'Unione Europea e sue integrazioni successive, nonché le indicazioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

## PROGETTO DI LEGGE

### Art. 1

#### *Finalità e campo applicativo*

1. La Regione Emilia-Romagna, nel rispetto dei principi costituzionali e comunitari ed in armonia con i principi dello Statuto, con la presente legge si propone di contrastare e prevenire i fenomeni afferenti lo stress psico-sociale e il 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 loro natura, mansione e grado, mediante azioni di natura preventiva e di informativa sociale.

### Art. 2

#### *Compiti della Regione*

1. Per le finalità di cui all'articolo 1 la Regione Emilia-Romagna promuove azioni di prevenzione, formazione, informazione, assistenza medico-legale e psicologica.

### Art. 3

#### *Prevenzione ed informazione*

1. Ai fini di prevenire le attività di violenza morale e persecuzione psicologica, i datori di lavoro, pubblici e privati in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori della sicurezza (RLS) nonché con le rispettive rappresentanze sindacali aziendali ed i servizi di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro delle AUSL, pongono in essere iniziative di informazione periodica verso i lavoratori. L'attività informativa investe anche gli aspetti organizzativi – ruoli, mansioni, carriere, mobilità – nei quali la trasparenza e la correttezza nei rapporti aziendali e professionali deve essere sempre manifesta.
2. Qualora siano denunciati da parte di singoli o da gruppi di lavoratori, al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali aziendali, casi di mobbing, questi ultimi hanno l'obbligo di attivare procedure tempestive di accertamento dei fatti denunciati e misure per il loro superamento, dandone tempestiva comunicazione alle consigliere di parità regionali ai sensi del D.L. 196/00. Per la predisposizione di tali misure vengono sentiti anche i lavoratori dell'area aziendale interessata ai fatti accertati.
3. Al momento della formalizzazione di qualsiasi tipo di rapporto di lavoro, il datore di lavoro consegna ai lavoratori una comunicazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale relativa alla tutela dalle violenze morali e dalla persecuzione psicologica nel lavoro. La pre-

detta comunicazione deve essere affissa nelle bacheche aziendali.

4. Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 20 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori delle aziende dell'Emilia-Romagna hanno diritto a due ore di assemblea su base annuale, fuori dell'orario di lavoro, per trattare il tema delle violenze morali e delle persecuzioni psicologiche nel luogo di lavoro, di cui al citato articolo 20 della Legge n. 300 del 1970. Alle assemblee possono partecipare le rappresentanze sindacali aziendali, i dirigenti sindacali ed esperti.

5. La Regione Emilia-Romagna, al fine di limitare la forte incidenza sui costi della sanità derivanti dalle patologie scaturenti dalle persecuzioni psicologiche, opera proprie azioni informative avvalendosi della collaborazione delle strutture delle ASL e delle ASO.

### Art. 4

#### *Azioni di formazione*

1. La Regione promuove corsi di formazione professionale sul mobbing, rivolti, in particolare, ai seguenti soggetti:
  - a) operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;
  - 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 dei Centri di ascolto di cui all'art. 6 della presente legge;
  - f) responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato.

### Art. 5

#### *Centro di riferimento regionale*

1. La Regione Emilia-Romagna, istituisce un Centro di riferimento regionale e un Centro di ascolto per ogni AUSL della Regione.
2. Il Centro di riferimento regionale è individuato nel Servizio di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro del Dipartimento di Prevenzione dell'AUSL ed assolve ai seguenti compiti:
  - a) monitoraggio e analisi del fenomeno mobbing e dello stress psico-sociale;
  - b) consulenza e supporto nei confronti degli organi regionali, Enti pubblici, privati ed associazioni che adottino progetti o iniziative per tali problematiche;
  - c) valutazione delle situazioni del disagio lavorativo con inquadramento clinico e psicologico;

- d) assistenza medico-legale e specialistica ai lavoratori in situazioni lavorative riconducibili a mobbing;
- e) sviluppo di una sensibilizzazione al fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale nelle aziende coinvolte, attraverso segnalazioni alle figure incaricate per la prevenzione, al fine di arrestare il fenomeno;
- f) promozione di convegni e incontri formativi per sensibilizzare le aziende e i luoghi di lavoro, al fine di prevenire il fenomeno;
- g) coordinamento e supporto alle attività dei Centri di ascolto localizzati nelle AUSL della Regione Emilia-Romagna.

3. Al Centro di riferimento è assegnato personale dipendente dell'AUSL:

- n. 1 medico specialista in medicina del lavoro, in qualità di responsabile;
- n. 1 medico specialista in psichiatria;
- n. 1 medico specialista in medicina legale;
- n. 1 medico specialista in igiene e sanità pubblica;
- n. 1 psicologo;
- n. 1 sociologo;
- n. 1 avvocato, specialista in diritto del lavoro.

4. Il Centro di riferimento può avvalersi, ove necessario, di figure professionali di cui al precedente comma, mediante contratti di collaborazione o in convenzione, con oneri a carico della AUSL.

#### Art. 6

##### *Centri di ascolto localizzati*

1. I Centri di ascolto sono istituiti presso lo Spesal del Dipartimento di Prevenzione di ogni AUSL della Regione ed hanno i seguenti compiti:

- a) effettuazione di colloqui clinici con i lavoratori ed inquadramento dei casi esaminati;
- b) distribuzione in raccordo con il Centro regionale, di questionari valutativi;
- c) invio dei lavoratori interessati al Centro regionale, qualora si richieda un'ulteriore valutazione del caso e per programmare eventuali interventi;
- d) assistenza periodica ai lavoratori interessati ed alle loro famiglie;
- e) istituzione e coordinamento di gruppi di aiuto e di ogni altra iniziativa utile per l'assistenza psicologica ai lavoratori interessati.

2. I Centri di ascolto, localizzati presso lo Spesal, hanno la seguente dotazione organica:

- a) uno psichiatra;

- b) una figura professionale come lo psicologo, il sociologo, l'assistente sociale, a seconda delle esigenze.

3. La dotazione organica di cui al comma 2, è costituita attraverso l'utilizzo per i periodi di tempo necessari, di personale delle AUSL in servizio presso altre Unità operative o Servizi aziendali.

#### Art. 7

##### *Commissione regionale tecnico-consultiva*

1. La Regione, al fine di organizzare in maniera coordinata le attività di prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing, istituisce una Commissione regionale tecnico-consultiva, con sede presso l'Assessorato regionale alle Politiche della salute così composta:

- n. 1 dirigente dell'Assessorato alle Politiche della salute;
- n. 1 dirigente dell'Assessorato al Lavoro;
- n. 1 dirigente regionale dell'Assessorato alle Politiche sociali;
- n. 2 rappresentanti dei sindacati maggiormente rappresentativi;
- n. 2 rappresentanti delle Confederazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative;
- n. 1 responsabile del Centro di riferimento regionale;
- n. 1 rappresentante dei Dipartimenti di Salute mentale;
- n. 1 rappresentante di un familiare della vittima di mobbing.

2. La Commissione regionale persegue i seguenti scopi:

- a) acquisire dati sul fenomeno mobbing e sullo stress psico-sociale in ambito regionale;
- b) favorire un diffuso intervento informativo e formativo a tutti i soggetti interessati;
- c) incentivare interventi tesi a favorire innovazioni negli ambienti di lavoro atti a prevenire l'insorgenza di stress psico-sociale e mobbing.

#### Art. 8

##### *Misure di tipo sanzionatorio per le aziende*

1. Alle aziende che presentano casi di mobbing e che non attuano tutte le misure necessarie di tipo preventivo e migliorativo delle situazioni a rischio, la Regione proporrà che non venga attribuita la certificazione di qualità né la certificazione SA 8000 e qualora le aziende in questione le abbiano già ottenute ne proporrà la revoca.

#### Art. 9

##### *Disposizioni finanziarie*

1. La Regione, ai fini dell'attuazione della presente legge ed il conseguimento delle finalità in essa previste,

provvede mediante l'istituzione di apposito capitolo di bilancio con la denominazione "Interventi per la tutela della

persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito della attività lavorativa".

---

---

---

**Per annotazioni**

---























