



ATTO N. 2416

PROPOSTA DI LEGGE
di iniziativa dei Consiglieri BAIARDINI, BOCCI, VINTI e FASOLO

*“Tutela della salute psicofisica della persona sul luogo di lavoro e
prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing”*

*Depositato al Servizio Assistenza sul Regolamento Interno,
Monitoraggio e Sviluppo Processi il 31.1.2005*

Trasmesso alla III-I Commissione Consiliare Permanente il 31.1.2005

Il c.d. "mobbing", viene oggi ricondotto ad un'attività persecutoria posta in essere da uno o più soggetti (non necessariamente in posizione di supremazia gerarchica) e mirante ad indurre il destinatario della stessa a rinunciare volontariamente ad un incarico ovvero a preconstituire i presupposti per una sua revoca attraverso una sua progressiva emarginazione dal mondo del lavoro.

Tale fenomeno è venuto in rilievo inizialmente nell'ambito dei rapporti di lavoro privati, tanto che alcuni paesi nord-europei hanno provveduto ad approntare una disciplina legislativa al fine di tutelare il lavoratore da questa peculiare forma di lesione dell'integrità psico-fisica.

In Italia, invece, pur non essendo stata ancora emanata una specifica normativa, la giurisprudenza ha fornito una ricostruzione unitaria del fenomeno e riconosciuto tutela al lavoratore vittima di mobbing, attraverso il richiamo alla norma generale di cui all'art. 2087 del codice civile.

Questa particolare forma di "vessazione" del lavoratore è oggetto di attenzione crescente, non solo da parte del Parlamento europeo, che raccomanda l'adozione di provvedimenti legislativi per arginarla, ma anche del Ministero della sanità, che la annovera tra le emergenze alle quali dare priorità assoluta.

In Parlamento esistono diversi disegni di legge volti a reprimere il mobbing, delineandone le caratteristiche e punendo chi lo mette in atto, mentre si moltiplicano i ricorsi al giudice, per la maggior parte, al termine del rapporto di lavoro, al fine di ottenere il risarcimento dei danni, come conseguenza di comportamenti persecutori nei confronti dei lavoratori.

E' evidente, quindi, che il mobbing rappresenta ormai un problema sociale di cogente attualità, che rende necessario un intervento volto a prevenire e sanzionare una condotta che colpisce circa il 6% dei lavoratori, produce danni alla salute fisica e psichica e, nei casi più gravi, è causa di suicidio. 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 e per le stesse aziende.

Nella perdurante assenza di una specifica normativa statale, si rende necessario un intervento del legislatore regionale, che, tuttavia, deve tener conto degli orientamenti espressi dalla Corte costituzionale con la sentenza 19 dicembre 2003, n. 359, pronunciata a seguito del giudizio di legittimità costituzionale promosso dal Governo avverso la L.R. Lazio 11 luglio 2002 n.16, recante *Disposizioni per prevenire e contrastare il mobbing nei luoghi di lavoro*.

La Corte ha chiarito che la disciplina del mobbing può attenersi a tre diversi aspetti:

- a) la prevenzione e la repressione dei comportamenti dei soggetti attivi del fenomeno ;
- b) le misure di sostegno psicologico e, se del caso, l'individuazione delle procedure per accedere alle terapie di tipo medico di cui la vittima può avere bisogno ;
- c) il regime degli atti e dei comportamenti posti in essere dalla vittima come reazione a quanto patito.

Da ciò consegue che la disciplina di questa materia, sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nell'ordinamento civile (art.117,secondo comma, lett.l) ed è quindi riconducibile alla potestà legislativa esclusiva statale, mentre, sotto il profilo della salute del lavoratore è inquadrabile nella tutela e sicurezza del lavoro, nonché nella tutela della salute, cui la prima si ricollega (art.117, terzo comma della Costituzione), cioè nell'alveo della potestà legislativa concorrente.

Il mobbing, pertanto, rappresenterebbe una di quelle materie c.d. "trasversali", i cui molteplici contorni fanno emergere, sia aspetti di competenza legislativa esclusiva dello Stato, sia concorrente.

La sentenza citata preclude, quindi al legislatore regionale di introdurre una definizione generale del fenomeno "mobbing" ed ammette, invece, che "le regioni possano intervenire, con propri atti normativi, anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo e limitarlo nelle sue conseguenze."

Per le ragioni esposte la presente proposta di legge non affronta la tematica del mobbing con un approccio giuslavoristico, ma rappresenta un organico tentativo di risposta ad un complesso problema del mondo del lavoro, attraverso la promozione di azioni positive.

In particolare, l'articolo 1, individua, nel rispetto della normativa statale e comunitaria, le finalità della legge, in attuazione dei principi fondamentali dettati dalla Costituzione, con particolare riferimento alla tutela dei diritti inviolabili dell'uomo, tra cui il diritto alla salute e al lavoro e al principio di eguaglianza, sia formale che sostanziale.

L'articolo 2 illustra i compiti della Regione, richiamando azioni di prevenzione, informazione, formazione e ricerca, che sono puntualmente disciplinate nei successivi articoli 3, 4, e 5.

Relativamente alle azioni volte a promuovere la formazione professionale sul fenomeno mobbing (art. 3) è previsto il coinvolgimento non solo dei responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato, ma anche di altri soggetti, che operano nel settore della tutela del lavoro e della salute (i Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro -S.P.S.A.L.-, i Centri di Salute Mentale,

l'Ispettorato del lavoro, gli Istituti di Previdenza), nonché delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Le azioni di informazione e ricerca, disciplinate all'articolo 4, hanno ad oggetto l'elaborazione e la diffusione di studi e ricerche sul mobbing, anche attraverso l'Osservatorio Regionale, di cui è prevista l'istituzione all'articolo 7. Nell'ambito delle azioni in questione si prevede anche la realizzazione di strumenti permanenti di documentazione e informazione e la possibilità di attivare corsi post-laurea .

La proposta di legge riconosce anche un ruolo centrale della Regione nella promozione di azioni di assistenza medico-legale e psicologica, attraverso la concessione di incentivi per la realizzazione di supporti e terapie psicologiche di sostegno e riabilitazione per il lavoratore vittima del mobbing ed i suoi familiari (articolo 5).

L'articolo 6 promuove l'istituzione presso gli uffici comunali di cittadinanza di appositi sportelli anti-mobbing, con il compito di fornire una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore, di orientarlo presso gli uffici della A.S.L. competente e, infine, di segnalare, con il suo consenso, i casi di presunto mobbing allo S.P.S.A.L. territorialmente competente.

L'articolo 7 istituisce l'Osservatorio Regionale sul mobbing, per cui è prevista una composizione mista, che ricomprende sia rappresentanze politiche e sindacali, sia esperti in sociologia, psicologia e diritto del lavoro. Tra i compiti dell'Osservatorio assumono particolare rilievo quelli propositivi di azioni ed interventi anti-mobbing, nonché quelle di consulenza e di monitoraggio del fenomeno stesso. Sempre nell'ambito di questa azione di contrasto l'Osservatorio promuove attività di studio e ricerca e favorisce anche la stipula di protocolli d'intesa e collaborazioni con gli organismi di vigilanza.

Infine l'articolo 10, al fine di garantire una efficace tutela del lavoratore conferisce una significativa funzione di controllo al Servizio di Prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (S.P.S.A.L.), presso il quale è anche istituito un collegio medico con il compito di confermare lo stato di malattia del lavoratore e di accertare la connessione tra stato di malattia ed azioni di mobbing.

Tutela della salute psico-fisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing

Art. 1

Finalità.

1. La Regione Umbria, in attuazione degli artt. 1, 2, 3, 4, 32 e 41 della costituzione italiana, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, al fine di tutelare l'integrità psico-fisica della persona sul luogo di lavoro, promuove azioni ed iniziative volte a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche sui luoghi di lavoro, di seguito denominate mobbing.

Art. 2

Compiti della Regione

1. Per le finalità di cui all'art. 1 la Regione promuove, in collaborazione con le parti sociali interessate, con l'Osservatorio Regionale sul mobbing di cui al successivo art. 7 e con le strutture socio-sanitarie locali, azioni di prevenzione, formazione, informazione, ricerca ed assistenza medico-legale e psicologica.

Art. 3

Azioni di formazione

1. La Regione promuove corsi di formazione professionale sul fenomeno mobbing, rivolti, in particolare ai seguenti soggetti:

- a) operatori dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (S.P.S.A.L.) e dei Centri di Salute Mentale;
- b) operatori dell'Ispettorato 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'art. 6 della presente legge;
- f) responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato

Art. 4

Azioni di informazione e ricerca

1. La Regione promuove:

- a) l'elaborazione e diffusione di studi e ricerche sul mobbing, anche attraverso l'Osservatorio Regionale sul mobbing di cui al successivo art. 7 e l'Agenzia Umbra ricerche;
- b) la realizzazione di strumenti permanenti di documentazione e informazione;
- c) l'attivazione di corsi post-laurea nelle materie oggetto della presente legge.

Art. 5

Azioni di assistenza medico-legale e psicologica

1. La Regione concede incentivi alla realizzazione di supporti e terapie psicologiche di sostegno e riabilitazione per il lavoratore vittima del mobbing ed i suoi familiari, secondo criteri e modalità da stabilirsi dalla Giunta Regionale entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

Art. 6

Sportelli anti-mobbing

1. La Regione promuove l'istituzione presso gli uffici comunali di cittadinanza di appositi sportelli anti-mobbing con il compito di:
 - a) fornire una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore;
 - b) orientare il lavoratore presso gli uffici della A.S.L. competente;
 - c) segnalare, con il consenso del lavoratore, i casi di presunto mobbing allo S.P.S.A.L. territorialmente competente.

Art. 7

Osservatorio Regionale sul mobbing

1. E' istituito l'Osservatorio Regionale sul mobbing con sede presso l'assessorato competente in materia di lavoro.
2. l'Osservatorio è 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'art. 27 D.lgs. n. 626/1994;
 - 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 presenti nella Commissione tripartita;
 - f) un rappresentante designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro presenti nella Commissione tripartita;
 - g) la Consiglieria Regionale di Parità;
 - h) un sociologo e 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.

3. L'osservatorio è costituito con decreto del Presidente della Giunta Regionale e il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento interno. Le funzioni di segreteria sono svolte dalla struttura dell'assessorato competente in materia di lavoro.

4. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti:

- a) formula proposte alla Giunta in ordine alle azioni e interventi di cui alla presente legge;
- b) svolge attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli enti pubblici, delle associazioni ed enti privati e delle aziende sanitarie che adottino progetti o sviluppino iniziative a sostegno delle finalità della presente legge, in particolare si raccorda con i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing o organismi analoghi eventualmente previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- c) realizza il monitoraggio e le analisi del fenomeno del mobbing, anche avvalendosi degli Enti strumentali della Regione;
- d) promuove studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione e di informazione in raccordo con i soggetti destinatari della presente legge;
- e) promuove i protocolli d'intesa e collaborazioni con gli organismi di vigilanza al fine di contrastare il fenomeno del mobbing anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali.

Art. 10

Attività di controllo

1. Il servizio di Prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (S.P.S.A.L.), sulla base delle segnalazioni ricevute o nell'ambito della sua attività istituzionale, effettua apposite ispezioni nel luogo di lavoro per accertare l'esistenza di azioni di mobbing e l'eventuale stato di malattia del lavoratore.
2. Presso ogni S.P.S.A.L. è istituito un collegio medico con il compito di confermare lo stato di malattia del lavoratore e di accertare la connessione tra stato di malattia ed azioni di mobbing.
3. Il collegio è composto da:
 - a) un medico specialista in medicina del lavoro del S.P.S.A.L.;
 - b) un medico specialista in medicina legale;
 - c) uno psicologo o uno psichiatra.

Art. 11

Norma finanziaria.

PAOLO BAIARDI
GIAMPIERO BOCCI
STEFANO VIANI
MAGGIOR FASOLO