



Consiglio Regionale della Campania

Prot.n.6706/ Gen.

Al Signor Presidente della Giunta
Regionale della Campania
Via S. Lucia, n. 81
N A P O L I

Ai Presidenti delle Commissioni
Consiliari VI, II, V e III

Ai Consiglieri Regionali

All'Assessore delegato ai rapporti
con il Consiglio regionale

Al Settore Legislativo, Studi e Ricerche

S E D E

Oggetto: Proposta di legge "Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro" (Reg.Gen.n.352)

Ad iniziativa del Consigliere Nicola Marrazzo
Depositata il 28 maggio 2008

IL PRESIDENTE

VISTO l'articolo 54 del Regolamento interno

A S S E G N A

il provvedimento in oggetto a:

**VI Commissione Consiliare per l'esame;
II, V e III Commissione Consiliare per il parere.**

Le stesse si esprimeranno nei modi e termini previsti dal Regolamento.

Napoli, **17 GIU. 2008**

IL PRESIDENTE



Consiglio Regionale della Campania

VIII LEGISLATURA

Proposta di Legge

“Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing nei luoghi di lavoro”

Ad iniziativa del Consigliere Nicola Marrazzo

Ruolo Generale n.352



Consiglio Regionale della Campania

Relazione tecnica

Il cosiddetto " mobbing" - termine mutuato dall'inglese ed entrato ormai nel lessico comune - definisce un fenomeno di forte e diffusa rilevanza, presente in maniera significativa nella realtà sociale della nostra Regione.

tale termine, in maniera sintetica ed efficace, indica un complesso di azioni che tendono ad indurre un vero e proprio terrore psicologico esercitato sul posto di lavoro mediante strategie complesse attivate dai datori di lavoro o dagli stessi colleghi del "mobbizzato", mirate a creare emarginazione o sudditanza psicologica, ad eliminare una persona divenuta "scomoda" .

Chi fa mobbing si serve di semplici maldicenze, della sistematica diffusione di notizie false e tendenziose, di critiche ingiustificate, dell'assegnazione di mansioni dequalificanti , della compromissione dell'immagine sociale, arrivando fino al sabotaggio del lavoro.

Le finalità sono molteplici , ma la più comune è il conseguimento del licenziamento o delle dimissioni del "mobbizzato".

Queste strategie sono sovente attuate dai datori di lavoro che le utilizzano per allontanare dipendenti sgraditi, senza ricorrere alle procedure legali di licenziamento.

Le conseguenze del mobbing sono negative e rilevanti: esso causa problemi psicologici alla vittima, che accusa fenomeni psicosomatici e gravi stati depressivi.

Recenti ricerche hanno dimostrato che il mobbing può costituire una vera e propria malattia sociale , da esso derivano invalidità psicologica ed infortuni sul lavoro.

Una quota oscillante tra il 10 ed il 20 % dei suicidi ha, come causa scatenante, alla base fenomeni di mobbing.

Il mobbing, inoltre, ha un rilevante costo sociale, causando fuoriuscite anticipate dal lavoro – pagate dalla collettività – cure mediche specialistiche e perdite consistenti di competitività.

Quelli più pesanti, però, sono i riflessi morali e sociali, la vera e propria "morte civile" che, nel nostro Paese, colpisce, secondo stime recenti, oltre 1 milione e mezzo di persone.

Il fenomeno, secondo altre analisi, è ancora più vasto e coinvolge circa il 6% della popolazione attiva.

Un dato drammatico, aumentato dalla precarietà del lavoro, dalla crisi del mercato del lavoro, che rende più deboli ed incerti i diritti.



Consiglio Regionale della Campania

Nella nostra Regione, dove purtroppo il lavoro non è diventato – per cause antiche – un diritto la situazione è ancora più grave, rimanendo, per la debolezza del tessuto produttivo, per la presenza del lavoro nero, di un diffuso precariato, un obiettivo, non sempre raggiunto.

Questa condizione rende più debole la posizione del lavoratore occupato, lo espone a tensioni ed a pressioni forti che, appunto, assumono la forma di mobbing.

Una situazione, quindi, grave e preoccupante, che impone un intervento del legislatore regionale, legittimata, ancora prima della riforma del titolo V° della Costituzione, dalle competenze regionali in materia di lavoro.

Da queste considerazioni è nata la presente proposta di legge regionale, formulata sulla scorta di esperienze di altre regioni e che vuole rispondere ad una primaria esigenza di tutela sociale, a principi basilari di civiltà, socialità e solidarietà, a finalità di prevenzione e di reinserimento dei lavoratori colpiti da questo grave e diffuso fenomeno.

L'articolo 1, al I° comma richiama i principi costituzionali di tutela della dignità del lavoro; al II° comma precisa le finalità sociali, il quadro entro il quale garantire la migliore utilizzazione delle cosiddette "risorse umane".

L'articolo 2 definisce il mobbing, elencando in dettaglio al II° comma le azioni che rientrano in tale previsione.

L'articolo 3 istituisce i Centri Antimobbing, affidati alle ASL o ad Associazioni senza scopo di lucro.

Queste strutture dovranno fornire al lavoratore oggetto di mobbing adeguata assistenza e, se riscontrano il fenomeno, assumere iniziative concrete di tutela, elencate al I° comma del predetto articolo.

L'articolo 3 prevede la composizione del Centro, individuandone le professionalità che ne dovranno far parte.

L'articolo 4 assegna alle Province ed ai Comuni compiti fondamentali nell'opera di tutela dal mobbing, dando indicazioni affinché, nella contrattazione decentrata, vengano adottate iniziative in merito, promuovendo corsi di formazione e di aggiornamento.

L'articolo 5 istituisce l'Osservatorio regionale sul mobbing, precisandone i compiti.

L'articolo 6 indica la composizione dell'Osservatorio, che prevedrà la presenza di professionalità adeguate, di rappresentanti istituzionali e sociali.

L'articolo 7 contiene le previsioni finanziarie.



Consiglio Regionale della Campania

ART.1

(Finalità)

1. La Regione, in attuazione dei principi enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione, nel rispetto della normativa statale vigente e nelle more dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia, 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 Regione individua nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori da parte di tutte le componenti del mondo del lavoro gli elementi fondamentali per il raggiungimento delle finalità indicate al comma 1 e per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane nei luoghi di lavoro.



Consiglio Regionale della Campania

ART. 2

(Definizione del mobbing)

1. Ai fini della presente legge per mobbing s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri lavoratori, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

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

- a) pressioni o molestie psicologiche;
- b) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- c) calunnie sistematiche;
- d) maltrattamenti verbali ed offese personali;
- e) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avviliti, anche in forma indiretta;
- f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;
- g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- j) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- k) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- l) esercizio esasperato, immotivato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- m) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni politiche, sessuali, di razza, di lingua e di religione.



Consiglio Regionale della Campania

ART. 3

(Istituzione di centri anti-mobbing)

1. Le Aziende sanitarie locali (ASL) istituiscono o promuovono l'istituzione, anche mediante convenzioni con associazioni senza fini di lucro, di appositi centri, composti secondo quanto indicato dal comma 3, 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 od 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) due assistenti sociali.

4. I centri provvedono a trasmettere periodicamente all'Osservatorio di cui all'articolo 6 dati ed informazioni relative ai casi, 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 del mobbing.



Consiglio Regionale della Campania

ART. 4

(Iniziativa degli enti locali)

1. Le Province ed i Comuni assumono, nel rispetto dei principi della presente legge, 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.



Consiglio Regionale della Campania

ART. 5

(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, composto in base alle norme del successivo articolo 6, svolge i seguenti compiti:
 - a) attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli enti pubblici, delle associazioni od enti privati e delle aziende sanitarie locali che adottino progetti o che sviluppino iniziative per le finalità di cui alla presente legge;
 - b) monitoraggio ed analisi del fenomeno del mobbing;
 - c) promozione di studi e ricerche, nonché di campagne di sensibilizzazione e d'informazione, in raccordo con le amministrazioni, gli enti e gli organismi destinatari delle norme di cui alla presente legge.



Consiglio Regionale della Campania

ART. 6

(Composizione, funzionamento)

1. L'Osservatorio di cui al precedente articolo è composto da:
 - a) il dirigente dell'area competente in materia di lavoro, o suo delegato, che lo presiede;
 - b) il dirigente dell'area competente in materia di sanità o loro delegati;
 - c) un rappresentante della Terza Commissione Consiliare permanente competente in materia di lavoro;
 - d) un rappresentante indicato dal Comitato regionale per le pari opportunità;
 - e) un rappresentante dell'Agenzia dell'impiego della Campania;
 - f) quattro rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale;
 - g) quattro rappresentanti designati dalle Organizzazioni imprenditoriali maggiormente rappresentative a livello regionale;
 - h) un sociologo, due psicologi, due avvocati esperti in diritto del lavoro, tre assistenti sociali iscritti all'albo professionale indicati dal Consiglio regionale secondo la normativa prevista dalla legge regionale 7 agosto 1996, n. 17
2. L'osservatorio è costituito con decreto del Presidente della giunta regionale. Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento interno, adottato a maggioranza assoluta dei componenti. Le funzioni di segreteria sono svolte dalla competente struttura dell'Assessorato al lavoro.
3. I componenti dell'Osservatorio di cui al comma 3, lettere e), f), g) e h), restano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.
4. Ai componenti l'Osservatorio è corrisposto un assegno mensile pari al 15 per cento dell'indennità spettante ai Consiglieri regionali.



Consiglio Regionale della Campania

ART. 7

(Norma finanziaria)

1. Per le finalità della presente legge si provvede con deliberazione della Giunta regionale e all'istituzione nel bilancio per l'esercizio di appositi capitoli da iscrivere all'UPB
2. Alla copertura dell'onere di cui al comma 1 si provvede, in conto competenza, mediante riduzione dei corrispondenti importi