



Consiglio Regionale della Campania

Prot. n./4595 Gen.

Al Presidente della Giunta  
Regionale della Campania  
Via S. Lucia, n.81

N A P O L I

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

Ai Consiglieri regionali

All'Assessore delegato ai rapporti  
con il Consiglio regionale

Al Settore Legislativo

S E D E

**Oggetto: Proposta di Legge "Disposizioni in materia di prevenzione e tutela dei rischi da mobbing nei luoghi di lavoro". - (Reg. Gen. n.277) -**

Ad iniziativa dei Consiglieri Cammardella, Nocera e Rosania.

**IL PRESIDENTE**

**VISTO** gli articoli 17 e 54 del Regolamento interno

**A S S E G N A**

il provvedimento in oggetto a:

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

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

Napoli, **14 GIU. 2007**

**IL PRESIDENTE**



*Consiglio Regionale della Campania*

---

VIII LEGISLATURA

---

## Proposta di legge

**“Disposizioni in materia di prevenzione e tutela dei rischi da mobbing nei luoghi di lavoro”**

**Ad iniziativa dei Consiglieri  
Antonella Cammardella, Vito Nocera e Gerardo Rosania**

**Ruolo Generale n. 277**



*Consiglio Regionale della Campania*

## RELAZIONE

Con il progressivo involversi dell'intreccio di relazioni che caratterizzano la galassia del lavoro dipendente, si è altresì involuta, quella complessa rete di norme, anche non scritte, che salvaguardano la dignità del lavoratore e ne preservano l'identità ed il suo bagaglio umano. La progressiva erosione degli strumenti di tutela e la introduzione di molteplici forme di lavoro cosiddette flessibili sono un ulteriore terreno di coltura per comportamenti mobbizzanti, che allignano più agevolmente laddove vi è rarefazione dell'area dei diritti, in un contesto generale di instabilità delle prestazioni di lavoro.

Infine, un'ulteriore frontiera del mobbing è costituita dalle condizioni di lavoro dei migranti extracomunitari che, qualora riescano ad accedere ad un rapporto di lavoro dotato dei crismi della legalità, sono maggiormente esposti a vessazioni, se si tiene conto che dalla conservazione del posto di lavoro dipende la legittima permanenza in Italia.

Il mobbing, in questa cornice, rischia di divenire un comportamento patogeno che non risparmia nessuna categoria di lavoratori, in quanto i contegni vessatori si sviluppano sia nell'ambito del rapporto di lavoro privato, sia nel pubblico impiego cosiddetto contrattualizzato, sia con riguardo a profili professionali gerarchizzati e di vertice (quadri o dirigenti), che nell'ambito dell'espletamento di mansioni che involgono attività di minore responsabilità.

E' evidente che il mobbing involge, in particolare, il diritto alla salute dei lavoratori, in quanto le strategie vessatorie all'interno dei luoghi di lavoro, oltre che intensificare le discriminazioni e azzerare le pari opportunità, sono in grado di produrre rilevanti ed invalidanti compromissioni della salute psico-fisica dei prestatori di lavoro, con conseguenti rilevanti danni sociali.

Non a caso, il danno biologico da mobbing è ora ricompreso nel quadro delle invalidità indennizzabili, secondo le recenti tabelle elaborate per l'Istituto Nazionale degli Infortuni sul Lavoro. E' altresì chiaro che è indispensabile pervenire ad un inquadramento definitorio dei comportamenti mobbizzanti, ancorché implementabile, per enucleare con un grado di probabilità sufficiente quei modelli relazionali devianti, che costituiscono l'humus dell'aggressione, più o meno palese, alla dignità dei lavoratori cui sono riconducibili i danni alla salute da mobbing.

L'approccio al fenomeno mobbing, sotto il profilo della tutela della salute dei lavoratori deve procedere secondo due direttrici, orientate innanzitutto sul versante della prevenzione: da un lato occorre procedere, all'interno dei luoghi di lavoro, ad una maggiore sensibilizzazione dei prestatori di lavoro, attraverso il coinvolgimento diretto dei responsabili della sicurezza e dei medici competenti ex Legge 626/94, in quanto è necessario ricondurre l'attività di contrasto ai comportamenti mobbizzanti nell'alveo dei congegni preventivi alla salute dei lavoratori; dall'altro, è opportuno istituire dei presidi



*Consiglio Regionale della Campania*

connessi alle U.O.S.M. delle Aziende Sanitarie Locali, che non soltanto costituiscano i terminali del monitoraggio dell'evoluzione del fenomeno, ma che applichino le linee guida per la prevenzione, interagendo con gli organismi preposti alla sicurezza ed adoperandosi per l'intensificazione dei compiti ispettivi e sanzionatori che derivano dall'applicazione della Legge 626/94.

E' chiaro che una siffatta connessione di competenze deve essere dotata di uno strumento di coordinamento su scala regionale, un osservatorio dotato di una sua autonoma struttura (in quanto organo strumentale dell' Ente regionale), funzionalmente connesso con il Centro Clinico di Psicopatologia del Lavoro della A.S.L. NA 1, che funga da raccordo con il governo regionale e che persegua anche compiti di ricerca scientifica e di divulgazione, promuovendo campagne informative ed aggiornando periodicamente le linee guida per la prevenzione dei comportamenti vessatori sul lavoro, anche mediante il coinvolgimento degli organismi sindacali.

Il tutto non può non iscriversi in un modello normativo innovativo, nell'ottica delle nuove competenze legislative regionali, che fornisca efficaci e snelli strumenti operativi di contrasto dei fenomeni mobbizzanti; contrasto che allo stato è affidato solo ad un filtro giudiziale, dagli esiti incerti, che se può garantire un risarcimento a quei lavoratori che acquistino consapevolezza della propria condizione di mobbizzati, non è in grado di sviluppare quell'efficacia dissuasiva che solo una adeguata rete di protezione può garantire, in sinergia, naturalmente, con la diffusione di nuove regole e di una nuova cultura della civiltà del lavoro. Il contrasto al mobbing ed alle sue rovinose conseguenze per la salute dei lavoratori si iscrive, peraltro, in un contesto di tutela su scala comunitaria in rapida evoluzione.

Basti pensare alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, approvata a Nizza dal Consiglio Europeo nel dicembre 2000, che nel capo IV (rubricato "Solidarietà"), all'art. 31 (comma 1) recita: "Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose", mentre all'art. 1 recita: "La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata."



*Consiglio Regionale della Campania*

## **Articolo 1** **Principi e finalità**

1. La Regione Campania, nel rispetto dei principi fondamentali in materia di prevenzione di rischi per la salute nell'ambito dei luoghi di lavoro, contenuti nel D.Lvo 19 settembre 1994 n.626 ed in attuazione delle raccomandazioni enunciate nella risoluzione n.A5-0283/2001, assunta il 20 settembre 2001, dal Parlamento Europeo ( "Mobbing sul posto di lavoro), predispone misure atte a prevenire l'insorgenza di danni per la salute dei lavoratori dipendenti, connessi alla diffusione della psicopatologia del lavoro in generale, ed i fenomeni di mobbing in particolare.



*Consiglio Regionale della Campania*

## **Articolo 2**

### **Definizione di mobbing**

1. Ai fini degli interventi previsti nella presente normativa, per mobbing si intendono atti e comportamenti vessatori, prolungati nel tempo, realizzati ai danni di lavoratori dipendenti, pubblici e privati, da parte dei datori di lavoro o di soggetti posti in posizione sovraordinata, ovvero da altri lavoratori nell'ambito della medesima unità produttiva, caratterizzati da forme di intimidazione anche indiretta o di violenza morale e psicologica, diretti a ledere la dignità personale e professionale delle vittime, in contrasto con i diritti fondamentali previsti a tutela della personalità dei lavoratori subordinati e dei principi in materia di civiltà giuridica delle relazioni di lavoro.



*Consiglio Regionale della Campania*

### Articolo 3

## Iniziative degli Enti Locali

1. La Regione Campania, tramite l'Osservatorio Regionale di cui al successivo art.5., promuove corsi di formazione professionale sulla Psicopatologia del Lavoro in generale e sui fenomeni di mobbing in particolare, rivolti, tra gli altri, ai seguenti soggetti:
  - a) operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSAL) 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'articolo 6 della presente legge;
  - f) responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato.
2. Le Amministrazioni comunali e provinciali assumono ulteriori iniziative di comunicazione istituzionale atte a diffondere, nell'ambito delle collettività amministrate, programmi formativi e informativi sulla Psicopatologia del Lavoro.



*Consiglio Regionale della Campania*

## **Articolo 4**

### **Istituzione della sorveglianza sanitaria in materia di psicopatologia del lavoro**

1. Nel quadro degli accertamenti periodici finalizzati a controllare lo stato di salute dei lavoratori dipendenti, come previsti dall'art. 14 del D.lvo 19 settembre 1994 n.626, il medico competente effettua indagini anamnestiche atte a rilevare la sussistenza di eventuali pratiche e strategie di mobbing all'interno del luogo di lavoro. Ove il lavoratore sottoposto a programma di sorveglianza sanitaria riferisca l'attuazione di comportamenti di mobbing, secondo le modalità di cui all'art. 2, il medico competente trasmette senza ritardo un'informativa all'Osservatorio Regionale di cui al successivo art.5. ed all'Unità Operativa di Salute Mentale competente per territorio, che sia in grado di affrontare globalmente con interventi complessi la sofferenza psicologica del lavoratore e di attivare le necessarie consulenze giuridiche, di medicina del lavoro e medico legali, al fine di giungere ad una eventuale quantificazione del danno e sottrarre il lavoratore colpito dal mercato dei professionisti del mobbing, che penalizza inevitabilmente i lavoratori meno abbienti. . Quest'ultima provvede a convocare il lavoratore interessato, ai fini della prosecuzione degli accertamenti sanitari, atti a verificare l'insorgenza di patologie derivanti da comportamenti di mobbing, istituendo una cartella sanitaria, nel rispetto della normativa vigente in materia di raccolta e trattamento di dati sensibili. Informa, inoltre, il lavoratore interessato circa le risultanze diagnostiche degli accertamenti sanitari e rilascia, a richiesta, copia della documentazione sanitaria inerente le patologie psichiche eventualmente riscontrate esprimendo una diagnosi clinica ed eziologica.

2. I dati trattati in relazione agli accertamenti svolti dalle unità operative di salute mentale sono altresì comunicati, in forma anonima, ai rappresentanti per la sicurezza, come previsti dal'art.18 del D.lvo 19 settembre 1994 n.626 e all'Osservatorio regionale di cui al successivo art. 5 ai fini dell'attività di monitoraggio di rischio epidemiologico demandata a tale Organo regionale.

3. I dati medesimi possono essere utilizzati ai fini del riconoscimento di malattia professionale, secondo le tabelle predisposte dall'art. 10 del D.L. 38/2000.

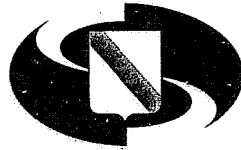


*Consiglio Regionale della Campania*

## **Articolo 5**

### **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 Campania 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.



*Consiglio Regionale della Campania*

## Articolo 6

### Osservatorio regionale sui fenomeni di mobbing

1. Con decreto del Presidente della Giunta Regionale della Campania, entro 120 gg. dall'entrata in vigore della presente legge, è istituito l'Osservatorio Regionale sulla Psicopatologia del Lavoro e Prevenzione Mobbing. Esso ha sede presso l'Assessorato alla Sanità della Regione Campania ed è funzionalmente connesso con il Centro Clinico di Psicopatologia del Lavoro dell'A.S.L..

All'Osservatorio sono attribuiti i seguenti compiti:

- monitoraggio ed analisi sulla Psicopatologia del lavoro in generale e sulle dinamiche del mobbing in particolare, mediante attività di studio in collaborazione con istituzioni universitarie e scientifiche anche internazionali, in stretto raccordo con i sindacati dei lavoratori maggiormente rappresentativi (mediante specifici sportelli antimobbing) e le unità operative di salute mentale presenti sul territorio regionale;
- elaborazione dei dati acquisiti attraverso l'attività di sorveglianza;
- promozione di campagne di sensibilizzazione ed informazione, in collaborazione con gli enti locali e con le associazioni e gli organismi no profit, che includono nei propri scopi sociali iniziative di contrasto del mobbing, nonché con i sindacati dei lavoratori maggiormente rappresentativi, tenendo conto del nesso statisticamente significativo tra psicopatologia del lavoro e infortuni sul lavoro; all'uopo, l'Osservatorio può stipulare convenzioni per ammettere a finanziamento regionale iniziative di creazione di sportelli di ascolto anti-mobbing.
- Attività di consulenza in favore degli enti pubblici e delle aziende sanitarie che adottino progetti o programmi finalizzati a prevenire danni alla salute dei lavoratori vittime di psicopatologia del lavoro e di strategie di mobbing;
- Attività di formazione degli operatori sanitari e dei componenti di organizzazioni senza fine di lucro, nonché in particolare dei medici competenti di cui all'art. 156 del D.L.vo 19 settembre 1994 n. 626, in merito alle problematiche cliniche e giuridiche connesse alla Psicopatologia del Lavoro in generale e al fenomeno del mobbing in particolare, mediante moduli di aggiornamento periodici predisposti anche con il ricorso a consulenze di professionisti esterni, in possesso di riconosciuta competenza professionale nella materia trattata;
- Elaborazione di statistiche semestrali sulla diffusione della Psicopatologia del Lavoro nei luoghi di lavoro pubblici e privati, da trasmettere al Consiglio regionale ed al Ministero della Salute;



*Consiglio Regionale della Campania*

- Predisposizione di linee di intervento omogenee di prevenzione e contrasto della Psicopatologia del Lavoro in generale e dei fenomeni di mobbing, nell'ambito dei programmi di sorveglianza sanitaria, di cui all'art. 17 D.lvo 19 settembre 1994 n. 626.
2. L'Osservatorio su richiesta degli organismi sindacali e dei rappresentanti per la sicurezza, nonché in caso di informativa sottoscritta da un lavoratore coinvolto in fenomeni di vessazione sul lavoro, potrà svolgere accertamenti ispettivi nei luoghi di lavoro, avvalendosi di operatori delle unità operative di salute mentale competenti per territorio, al fine di verificare l'attuazione, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, delle misure organizzative di prevenzione inerenti a rischio di psicopatologia grave. Eventuali inadempimenti saranno segnalati alle unità operative di prevenzione collettiva della A.S.L. competente ed all'Ispesl. Inoltre tramite l'Osservatorio l'Amministrazione regionale promuove la realizzazione di progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul posto di lavoro che possono essere presentati da:
- a) enti locali, singoli o associati, anche in convenzione con associazioni di volontariato e organizzazioni non lucrative di utilità sociale che documentino comprovata esperienza;
  - b) associazioni di volontariato, associazioni senza fini di lucro e di utilità sociale, organizzazioni sindacali, che abbiano maturato competenze specifiche in materia di molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro e organizzazioni datoriali di categoria, che operino in regione e che si avvalgano o collaborino con personale qualificato con pluriennale e documentata competenza nella materia.
3. I progetti di cui al comma 1 possono prevedere l'attivazione di appositi centri di sostegno e di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, denominati "Punti di Ascolto". I Punti di Ascolto sono accreditati dall'Amministrazione regionale sulla base di un regolamento, sentita la Commissione Consiliare competente, da adottarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge. La Regione Campania promuove inoltre, tramite l'Osservatorio, l'attivazione di corsi post-laurea nelle materie oggetto della presente legge.



*Consiglio Regionale della Campania*

## Articolo 7

### Composizione dell'Osservatorio Regionale sui fenomeni del mobbing

1. L'Osservatorio Regionale è composto dal Direttore e dal Comitato Consultivo. Il direttore è scelto tra i dirigenti medici di secondo livello in servizio presso le unità operative di salute mentale delle Asl Regionali, dotato di riconosciuta professionalità ed imparzialità nonché di comprovata esperienza nel campo delle Psicopatologia del Lavoro.
2. Il comitato consultivo è formato da un membro della Commissione Regionale permanente in materia di lavoro, da tre rappresentanti sindacali designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, da due rappresentanti designati in seno alle organizzazioni sindacali imprenditoriali maggiormente rappresentative, da uno psicologo e da un avvocato esperto in diritto del lavoro indicati dai rispettivi Ordini professionali. Le designazioni avvengono entro 60 gg. dall'entrata in vigore della presente normativa.
3. La nomina del direttore è effettuata dall'Assessore regionale alla Sanità, di concerto con l'Assessore al Lavoro, con provvedimento da emanarsi entro 60 gg. dall'entrata in vigore della presente normativa.
4. Il personale dell'Osservatorio è composto da dipendenti regionali, distaccati con decreto dell'Assessore regionale al Personale e da dipendenti delle unità operative di salute mentale comandati con provvedimento del direttore generale della A.S.L. competente.
5. Il direttore rappresenta all'esterno l'Osservatorio, sottoponendo al Comitato Consultivo gli indirizzi operativi e gli obiettivi dell'attività dell'organismo. Il Comitato consultivo esprime, a maggioranza assoluta, pareri vincolanti in ordine agli indirizzi ed agli obiettivi perseguiti.
6. Le residue funzioni del Direttore e le modalità di funzionamento del Comitato Consultivo sono disciplinate con regolamento approvato a maggioranza assoluta dal Comitato Consultivo medesimo.
7. Il Direttore ed i membri del Comitato Consultivo durano in carica cinque anni e possono essere riconfermati per successivi quinquenni.



*Consiglio Regionale della Campania*

## **Articolo 8**

### **Attribuzioni degli organismi paritetici**

1. Gli organismi paritetici, di cui all'art. 20 del D.lvo 19 settembre 1994 n. 626 svolgono funzioni di orientamento dei lavoratori in ordine all'insorgenza dei fenomeni di mobbing all'interno dei luoghi di lavoro.
2. Ad essi sono, inoltre, demandati compiti di eventuale mediazione e composizione di conflitti in ordine all'emersione di comportamenti di mobbing, mediante audizione in contraddittorio dei soggetti interessati e la sollecitazione di iniziative atte a inibire la prosecuzione dei suddetti comportamenti. Resta ferma la facoltà degli organismi di richiedere l'attivazione di rilievi ispettivi da parte dell'Osservatorio Regionale previsto dal precedente art. 5.



*Consiglio Regionale della Campania*

## **Articolo 9**

### **Disposizione finanziaria**

1. Per il finanziamento degli oneri derivanti dalla presente legge è istituito nel bilancio di previsione della Regione Campania apposito capitolo di spesa denominato “risorse regionali per contrastare la psicopatologia del lavoro in generale e i fenomeni di mobbing in particolare”. Agli oneri successivi si prevede con legge di bilancio.



*Consiglio Regionale della Campania*

## **Articolo 10** **Dichiarazione d'urgenza**

1. La presente legge è dichiarata urgente, ai sensi degli articoli 43 e 45 dello Statuto della Regione Campania ed entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel bollettino ufficiale della Regione Campania.