



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Prot.n.7752/Gen.

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

Ai Presidenti delle Commissioni
Consiliare Permanente VI, II, V e III

Al Presidente della IV Commissione
Consiliare Speciale (Commissione Consiliare Speciale
per la prevenzione del fenomeno del mobbing sui
luoghi di lavoro e di ogni forma di discriminazione
sociale, etnica e culturale)

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 "Prevenzione e contrasto del fenomeno di mobbing e tutela della salute psicofisica della persona sui luoghi di lavoro" (Reg. Gen. n. 184)

Ad iniziativa dei Consiglieri componenti la IV Commissione Consiliare Speciale – Primo firmatario
Consigliere Donato Pica.

Depositata il 14 marzo 2011

IL PRESIDENTE

VISTO l'articolo 54 del Regolamento interno

ASSEGNA

il provvedimento in oggetto a:

VI Commissione Consiliare Permanente e IV Commissione Consiliare Speciale per l'esame congiunto.

II, V e III Commissione Consiliare Permanente per il parere

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

Napoli, **29 MAR. 2011**

IL PRESIDENTE



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

IX LEGISLATURA

PROPOSTA DI LEGGE

“Prevenzione e contrasto del fenomeno di mobbing e tutela della salute psicofisica della persona sui luoghi di lavoro”

Ad iniziativa dei Consiglieri componenti la IV Commissione Consiliare Speciale – Primo firmatario Consigliere Donato Pica

(Registro Generale numero 184)

Reg. Gen. n. 184



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

RELAZIONE TECNICA

Il terrorismo psicologico nei luoghi di lavoro, pur non essendo un fenomeno nuovo, è oggetto di studio solo da poco più di vent'anni. Le prime ricerche e teorizzazioni risalgono alla metà degli anni ottanta ad opera dello psicologo tedesco Heinz Leyman. Secondo lo studioso il terrore psicologico sul posto di lavoro, o mobbing, implica una comunicazione ostile e priva di etica, diretta in maniera sistematica da uno o più individui, nei confronti di uno solo che è spinto in una posizione indifesa e privo di aiuto. In Italia è stata introdotta la tematica del mobbing dallo psicologo tedesco Harald Ege, che per primo nel 2002 ha pubblicato un metodo per il riconoscimento del danno da mobbing e del fenomeno stesso tramite il riconoscimento di 7 parametri (il cosiddetto metodo Ege 2002). Il mobbing si concretizza in aggressioni sistematiche ad un lavoratore, provocandone una progressiva incapacità lavorativa. Le azioni ostili sono effettuate con un'alta frequenza (almeno una volta alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (per almeno sei mesi). L'alta frequenza e la lunga durata, provocano nella vittima disagi psicologici, psicosomatici e sociali. Il mobbizzato vive con preoccupazione, angoscia e terrore il luogo di lavoro. Le pratiche vessatorie sono poste in essere da uno o più soggetti. Nel mobbing verticale, la persecuzione psicologica è attuata dal datore di lavoro o da un diretto superiore ovvero da subalterni, mentre nel mobbing orizzontale il mobber e la vittima occupano la stessa posizione gerarchica. Le azioni mobbizzanti hanno lo scopo di eliminare una persona divenuta scomoda, distruggendola psicologicamente e socialmente, fino a indurla alle dimissioni o rendere possibile il licenziamento.

Alla luce di quanto esposto finora è possibile riassumere la definizione del terrore psicologico sul lavoro nel modo seguente: "Il mobbing è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità."

Il mobbing coinvolge in modo pervasivo l'intera esistenza di un lavoratore, producendo un peggioramento oggettivo di tutta la vita del soggetto e della sua famiglia. Il danno da mobbing si estende poi anche all'azienda, sia per i costi materiali dovuti ad assenze, malattie, contenziosi, risarcimenti, sia per la ridotta produttività, la non ottimale utilizzazione delle risorse umane e la perdita di un clima di benessere; tale danno viene pagato dall'intera collettività in termini di perdita economica, culturale, di esperienza, competenze e creatività. Secondo l'Organizzazione



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

internazionale del lavoro il costo totale annuo della violenza psicologica in un'azienda di mille dipendenti si aggira attorno ai 150 mila euro.

Nell'ottica di una politica di miglioramento della salute psicosociale e della sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con le linee di intervento sociale promossa dall'Unione Europea, la presente proposta di legge si pone l'obiettivo di potenziare la conoscenza e la prevenzione del fenomeno mobbing mediante strumenti non vincolanti (scambi di buone pratiche, campagne di sensibilizzazione, miglioramento dell'informazione e della formazione). Altresì, in assenza di una normativa nazionale, la Pdl prevede un chiaro percorso di attivazione della procedura di segnalazione e d'accertamento a favore del lavoratore vittima di mobbing.

La proposta di legge mira a prevenire lo sviluppo di azioni ad alto contenuto persecutorio capaci di incidere sulla dignità e sull'integrità psico-fisica dei lavoratori, assegnando particolare importanza alla formazione, con l'obiettivo di creare una conoscenza condivisa sul fenomeno mobbing e la diffusione della cultura del benessere organizzativo nel mondo del lavoro.

Il testo della proposta di legge vuole rispondere ad una primaria esigenza di tutela sociale, sulla base di principi basilari di civiltà, socialità e solidarietà, con la finalità di prevenzione e di reinserimento dei lavoratori colpiti da questo grave e diffuso fenomeno.

Obiettivo della legge è dare una risposta concreta con percorsi di sostegno, medico - legali, psicologici e giuridici predefiniti e standardizzati a tutti i lavoratori mobbizzati. A tal fine vengono accreditati sportelli di ascolto mobbing e disagio lavorativo, dislocati su tutto territorio con funzioni di accoglienza, di filtro e di riferimento; istituiti presso le ASL come "Centri per lo sviluppo del benessere organizzativo e psicopatologia del lavoro" con funzioni di conciliazione e presa in carico del lavoratore mobbizzato.

La cabina di regia per il coordinamento e la messa in rete degli strumenti attuativi, e di tutte le azioni previste dalla legge, si concretizza con l'istituzione dell'Osservatorio regionale sul mobbing e disagio lavorativo.

L'Osservatorio è l'organo rappresentativo del mondo istituzionale e del lavoro, al quale sono affidati il compito di proporre alla Commissione consiliare regionale competente e alla Giunta regionale azioni ed interventi, attivare protocolli d'intesa con le Asl al fine di istituire *Centri per lo sviluppo del benessere organizzativo e psicopatologia del lavoro* e predisporre le linee di indirizzo dei servizi *forniti* ed offerti dagli sportelli di ascolto mobbing e disagio lavorativo.



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

La proposta di legge costa di 10 articoli così enunciati:

L'articolo 1, al comma I° richiama i principi costituzionali di tutela della dignità del lavoro; al comma II° e III° precisa le finalità e le azioni previste dalla legge.

L'articolo 2, istituisce l'Osservatorio regionale sul mobbing e disagio lavorativo, al comma I° precisa i compiti e al comma II° la composizione.

L'articolo 3, istituisce i Sportelli di ascolto mobbing e disagio lavorativo, al comma I° precisa le organizzazioni nei quali è possibile attivare i sportelli, al comma II° precisa i compiti.

L'articolo 4, comma I° istituisce il Centro per il benessere organizzativo e psicopatologia del lavoro, al comma II° ne disciplina le funzioni e compiti, al comma III° elenca le principali attività, al comma IV° è disciplinato la composizione.

L'articolo 5 definisce le azioni di prevenzione e formazione.

L'articolo 6, assegna l'attività di vigilanza al Servizio di prevenzione e Sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Azienda Sanitaria Locale.

L'articolo 7 istituisce il Sistema informativo regionale sul mobbing.

L'articolo 8 definisce le clausole valutative.

L'articolo 9 contiene la previsione finanziaria.

L'articolo 10 contiene la dichiarazione d'urgenza.



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Relazione Economica Finanziaria

Agli oneri finanziari derivanti dall'attuazione della presente legge, quantificati per l'anno 2011, in € 300.000, si provvede mediante imputazione della spesa sulle risorse iscritte nella U.P.B 4.15.38.

Per gli anni successivi si provvede mediante istituzione di un apposita UPB denominata "Prevenzione Fenomeno Mobbing" per il cui finanziamento si provvederà con leggi di bilancio e non potrà essere inferiore a quello dell'anno in corso.

Esercizio finanziario 2011

- Riduzione UPB 7.29.65
- Incremento UPB 4.15.38



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Indice	
Articolo 1	Finalità
Articolo 2	Osservatorio regionale sul mobbing e disagio lavorativo
Articolo 3	Sportelli di ascolto mobbing e disagio lavorativo
Articolo 4	Centro per lo sviluppo del benessere organizzativo e psicopatologia del lavoro
Articolo 5	Azioni di Prevenzione e Formazione
Articolo 6	Attività di vigilanza
Articolo 7	Sistema informativo regionale sul mobbing
Articolo 8	Clausole Valutative
Articolo 9	Dichiarazione d'urgenza



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Art. 1 **Finalità**

1. La Regione Campania, nel rispetto della Carta Costituzionale, della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario in materia, interviene con la presente legge al fine di salvaguardare l'integrità psico-fisica della persona sul luogo di lavoro e contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di stress psicosociale, di molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche sui luoghi di lavoro che diano luogo a condotte mobbizzanti.
2. La Regione, con la presente legge, intende contribuire ad accrescere la conoscenza del disagio psicofisico lavoro-correlato, promuovendo azioni di prevenzione, formazione e ricerca volte a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori collegati all'attività lavorativa, favorendo una corretta cultura dell'organizzazione, della qualità delle relazioni umane, delle buone prassi e del benessere organizzativo nei luoghi di lavoro.
3. La Regione individua nella crescita e nello sviluppo di un clima lavorativo rispettoso della dignità e integrità del lavoratore e delle lavoratrici, gli elementi fondamentali per il raggiungimento delle finalità di cui al comma 1, da realizzare attraverso il pieno coinvolgimento delle parti sociali e istituzionali presenti sul territorio.



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Art. 2

Osservatorio regionale sul mobbing e disagio lavorativo

1. La Regione per le finalità di cui all'articolo 1, istituisce, con decreto del Presidente della Giunta regionale, l'Osservatorio regionale sul mobbing e disagio lavorativo di seguito denominato Osservatorio.
2. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti:
 - a) formula proposte alla Commissione consiliare regionale competente per materia e alla Giunta regionale in ordine alle azioni ed agli interventi di cui alla presente legge;
 - b) attiva un protocollo d'intesa con le Asl al fine di istituire Centri per lo sviluppo del benessere organizzativo e psicopatologia del lavoro di cui all'articolo 4;
 - c) *predispone le linee di indirizzo dei servizi forniti ed offerti dagli sportelli di ascolto mobbing e disagio lavorativo e ne coordina le attività;*
 - d) orienta le attività di prevenzione e di formazione di cui all'articolo 5;
 - e) organizza studi, ricerche, progetti, campagne di sensibilizzazione e di informazione di cui all'art 5;
 - f) svolge attività di monitoraggio del fenomeno del mobbing e del disagio lavorativo nei luoghi di lavoro, avvalendosi anche del Sistema informativo regionale sul mobbing di cui all'articolo 7;
 - g) presta attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli Enti locali, delle associazioni, degli enti privati e delle ASL che adottino progetti o sviluppino iniziative a sostegno delle finalità della presente legge;
 - h) si raccorda con i comitati unici di garanzia o organismi analoghi eventualmente previsti dai contratti collettivi di lavoro e con i consiglieri di parità.
3. L'Osservatorio è composto:



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

- a) dall'Assessore competente in materia o suo delegato che lo preside;
 - b) dal dirigente dell'area competente in materia di lavoro della Giunta regionale, o suo delegato;
 - c) dal dirigente dell'area competente in materia di sanità della Giunta regionale, o suo delegato;
 - d) un rappresentante della commissione consiliare del Consiglio regionale competente in materia o suo delegato,
 - e) dal direttore regionale dell'Inail o suo delegato;
 - f) da quattro rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentativi a livello regionale;
 - g) da quattro rappresentanti designati dalle organizzazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentativi a livello regionale;
4. La partecipazione dei componenti all'Osservatorio è gratuita.
 5. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge la Giunta regionale, definisce le modalità di funzionamento e di organizzazione dell'Osservatorio.
 6. I componenti dell'Osservatorio di cui al comma 3 restano in carica per tutta la durata della legislatura e possono essere riconfermati per un solo altro mandato.
 7. L'Osservatorio predispone, con apposite linee di indirizzo, da emanarsi entro 60 giorni dalla sua costituzione, l'organizzazione dei servizi degli sportelli di ascolto mobbing e disagio lavorativo, al fine di garantire la loro omogeneità su tutto il territorio regionale.
 8. L'Osservatorio provvederà a trasmettere annualmente una relazione sull'analisi dell'incidenza della presente legge alla Giunta regionale.
 9. L'Osservatorio può avvalersi di collaborazioni e consulenze esterne di esperti nelle discipline del lavoro, giuridiche, economiche, mediche, sociologiche, psicologiche e di salute mentale con documentata esperienza nella materia oggetto della presente legge.



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Art. 3

Sportelli di ascolto mobbing e disagio lavorativo

1. Enti pubblici, ambiti territoriali, associazioni di categoria, datoriali, sindacati e patronati riconosciuti, nell'attuazione della propria organizzazione interna, possono istituire appositi sportelli di ascolto mobbing e disagio lavorativo, di seguito denominati (Sportelli), con funzioni di front office, coordinati dall'Osservatorio.
2. Gli sportelli svolgono le seguenti attività:
 - a) provvedere all'accoglienza dei lavoratori e lavoratrici;
 - b) fornire informazioni ed indicazioni sui percorsi da seguire per la prevenzione e la tutela del fenomeno del mobbing;
 - c) essere riferimento dei medici di base;
 - d) segnalare, con il consenso del lavoratore, i casi di presunto mobbing al Centro per lo sviluppo del benessere organizzativo e psicopatologia del lavoro di cui all'articolo 4;
 - e) fornire assistenza psicologica e legale;
 - f) distribuire in raccordo con l'Osservatorio questionari valutativi e di documentazione.
3. Gli sportelli sono iscritti d'ufficio in un apposito elenco istituito presso L'Osservatorio che provvede alla sua tenuta ed aggiornamento.
4. L'offerta dei servizi e delle attività fornite dagli sportelli sono disciplinati da linee di indirizzo elaborate dall'Osservatorio.
5. La Regione promuove la formazione specifica degli operatori coinvolti nel raggiungimento delle finalità di cui al presente articolo.
6. Gli sportelli provvedono a trasmettere annualmente al Sistema informativo regionale sul mobbing di cui all'articolo 7 una relazione contenente i dati e le informazioni relative ai casi trattati, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, al fine di consentire il monitoraggio delle azioni e l'analisi dell'incidenza della presente legge.



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Art. 4

Centro per lo sviluppo del benessere organizzativo e psicopatologia del lavoro

1. La Regione istituisce presso le Aziende Sanitarie Locali (ASL) della Regione Campania, nell'attuazione della propria organizzazione e di intesa con l'Osservatorio, il Centro per lo sviluppo del benessere organizzativo e psicopatologia del lavoro di seguito denominato (CEBORP) .
2. Le funzioni e i compiti del CEBORP sono definiti da un protocollo di intesa tra l'Osservatorio regionale sul mobbing e le ASL della Regione Campania.
3. Sono attività primarie del CEBORP:
 - a) analisi e decodifica della domanda del lavoratore;
 - b) valutazione della situazione lavorativa;
 - c) valutazione delle condizioni di disagio psicologico lavoro-correlato;
 - d) valutazione medico-legale;
 - e) presa in carico e indirizzo alle strutture preposte al trattamento del disagio psicologico connesso con l'attività lavorativa;;
 - f) segnalazione al datore di lavoro, pubblico o privato, della situazione di disagio del lavoratore invitandolo ad assumere i provvedimenti più idonei per rimuovere le cause;
 - g) segnalazione, con il consenso del lavoratore, i casi di presunto mobbing al SPISAL;
 - h) attività di supporto agli SPISAL nelle verifiche sui luoghi di lavoro in tema di valutazione dei rischi psico-sociali ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni;
 - i) individuazione di eventuali misure di tutela e prevenzione da adottarsi da parte dei datori di lavoro.
4. Nel CEBORP è istituito un collegio multidisciplinare di specialisti, la cui composizione sarà:



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

- a) un medico specialista in medicina del lavoro;
- b) uno psicologo psicoterapeuta;
- c) uno psichiatra;
- d) un giuslavorista esperto in materia del lavoro;
- e) un sociologo sanitario;
- f) un esperto in gestione delle risorse umane.



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Art. 5

Azioni di Prevenzione e Formazione

1. La Regione promuove, di intesa con l'Osservatorio e con i comitati unici di garanzia, azioni di prevenzione che includono piani formativi sul mobbing, disagio lavorativo, discriminazione dei disabili nei luoghi di lavoro, clima organizzativo e sullo stress psicosociale correlati all'attività lavorativa in modo da assicurare una preparazione specifica ai soggetti di cui al comma 2.
2. La Regione attiverà interventi formative di cui comma 1 nell'ambito delle linee di indirizzo per le attuazione dell'attività relative agli obbiettivi specifici ed operativi dei fondi comunitari, nel pieno rispetto della normativa vigente , comunitaria, nazionale e regionale.
3. I corsi di formazione sono rivolti a:
 - a) Datori di Lavori pubblici e privati;
 - b) Dirigenti della Pubblica Amministrazione;
 - c) operatori dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;
 - d) medici di base;
 - e) operatori ambiti territoriali;
 - f) operatori delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, dei RLS e RLST;
 - g) operatori dell'Ispettorato del lavoro;
 - h) operatori degli Istituti di previdenza.
4. La Regione promuove di concerto con l'Osservatorio sul mobbing e gli organismi istituiti con la presente legge, campagne di sensibilizzazione ed informative, per prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing e del disagio lavorativo;
5. La Regione, come azione di prevenzione primaria, promuove di intesa con l'Osservatorio e in raccordo con le azioni di politica scolastica regionale, progetti formativi specifici per studenti per lo sviluppo di una corretta cultura organizzativa del lavoro .



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Art. 6
Attività di vigilanza

1. L'attività di vigilanza e di controllo è svolta ai sensi della normativa statale vigente dal Servizio di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro (SPISAL).



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Art. 7

Sistema informativo regionale sul mobbing

1. La Regione istituisce, presso l'Osservatorio, il Sistema Informativo regionale sul mobbing di seguito denominato (SIRM) con funzioni di raccolta dei flussi informativi elaborati dai Centri per lo sviluppo del benessere organizzativo e psicopatologia del lavoro e dagli sportelli di ascolto mobbing e disagio lavorativo.
2. Il SIRM sviluppa forme di rapporto di collaborazione con soggetti pubblici e privati al fine di favorire e garantire l'interscambio di dati sul fenomeno del mobbing e del disagio lavorativo.
3. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge la Giunta regionale definisce le modalità di funzionamento e di organizzazione del SIRM.
4. Ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 e 2, il SIRM utilizza le risorse economiche, strumentali e strutturali a disposizione dell'Osservatorio.
5. Il SIRM è altresì titolare del trattamento dati personali secondo quanto previsto dal decreto legislativo 196/03.



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Art. 8 **Clausole Valutative**

1. A partire dal secondo anno dall'entrata in vigore della presente legge la Giunta regionale, sulla base delle relazioni trasmesse dall'Osservatorio, riferisce annualmente al Consiglio regionale sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti. A tal fine la Giunta regionale presenta alla commissione consiliare competente una relazione nella quale in modo documentato si illustrano:

- a) il resoconto delle azioni e degli interventi intrapresi sul territorio regionale e quali risultati qualitativi hanno raggiunto;
- b) il monitoraggio dei lavoratori che si sono rivolti agli sportelli di ascolto mobbing e dei risultati delle rilevazioni effettuate;
- c) l'elenco delle iniziative attivate, e la relativa spesa, per assicurare la più ampia diffusione e conoscenza della presente legge.



Consiglio Regionale della Campania
Settore Segreteria Generale
Servizio Assemblea

Art. 9
Dichiarazione d'urgenza

1. La presente legge è dichiarata urgente ai sensi del vigente Statuto ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione Campania.

