



Presentazione

Le prime stime ufficiali riguardanti il fenomeno mobbing e disagio lavorativo a livello di Unione Europea risalgono al 2001 quando, in Lussemburgo, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, ha presentato i risultati di una ricerca effettuata nell'anno 2000 che mostrava che il 9% dei lavoratori europei, pari a 12 milioni di persone, segnalano di essere state vittime del mobbing nel corso dell'anno 2000 per un periodo di 12 mesi.

Per quanto riguarda l'Italia invece la stima dell'entità del fenomeno mobbing, monitorato al momento in prevalenza o presso centri di ascolto sindacale o patronale o presso i Centri Specializzati per il Disadattamento Lavorativo, mostra che sarebbe colpito dal fenomeno "mobbing" il 4.2% dei lavoratori italiani (oltre il 5% secondo un'indagine ACLI del 2004), per cui calcolando circa 25 milioni di lavoratori avremmo in Italia circa 1 milione di lavoratori sottoposti a molestie morali (mobbizzati). Ma in base alle esperienze cliniche del Centro per il Disadattamento Lavorativo di Milano il numero (e la gravità) sarebbe anche più rilevante e in continuo aumento, per cui si ritiene che a livello nazionale il fenomeno sia notevolmente sottostimato.

Secondo dati di origine sindacale il maggior numero di casi di mobbing si registrerebbe nel pubblico impiego (22% pubblica amministrazione: 8% sanità, 12% scuola/università, 38% industria e servizi, 3% commercio, 2% agricoltura, altro – tra cui credito e poste – 15%).

Anche i dati sulle patologie mobbing correlate sono al momento largamente sottostimati sia nelle statistiche INAIL che in quelle relative ai referti/denuncia agli organi di vigilanza delle ASL, anche a causa delle omissioni dovute a scarsa conoscenza del problema da parte dei medici competenti aziendali (di solito specialisti in medicina del lavoro) sia di base.

A livello regionale si occupano del problema sia i centri di ascolto sindacale, sia a livello istituzionale le UF PISLL e TAV & Grandi Opere delle ASL, sia alcune associazioni di esperti tra le quali Medicina Democratica Onlus che insieme all'Associazione AdAtta e all'Associazione Biotesis onlus ha costituito il Centro di Assistenza e Intervento per il Benessere Lavorativo (C.A.I.B.E.L.) avente funzioni di supporto medico legale per i lavoratori e azioni di risanamento sui luoghi di lavoro.

Non esistono però a livello regionale, in mancanza di un Osservatorio regionale, studi epidemiologici strutturati, salvo un'indagine pilota effettuata dalla CGIL-Toscana e dalla Fondazione Istituto Andrea Devoto Onlus su alcune grandi aziende pubbliche e private (Mukki Latte; Comune di Piombino; Fiorentina ambiente; Ospedale di Arezzo; Lonza Group Valdarno) su di un campione di 600 soggetti di cui circa la metà ha costituito il campione di indagine vero e proprio.

Siamo di fronte, comunque, a dati, soprattutto quelli riguardanti le patologie correlate, largamente sottostimati rispetto a quello che è il fenomeno reale anche nella nostra Regione.

Relazione

La seguente proposta di legge intende affrontare dal punto di vista della normativa regionale il fenomeno del disagio e delle patologie conseguenti alla violenza morale sul lavoro, altrimenti detto

mobbing, che anche nella nostra Regione sta diventando un fenomeno rilevante. Gli estensori della presente proposta di Legge Regionale ritengono non più procrastinabile un'assunzione diretta di responsabilità da parte dell'Ente Regionale per la difesa della dignità delle persone che subiscono molestie morali sul lavoro sia dal punto di vista del sostegno alla persona (medico legale, legale e di cura) sia con l'istituzione di un osservatorio regionale che tra l'altro migliori il livello di conoscenza del fenomeno attraverso l'attivazione di indagini epidemiologiche e di ricerca attiva degli eventuali casi di disagio e di mobbing.

La presente legge è composta da 13 articoli:

nell'articolo 1, 2 e 3 si afferma il riconoscimento del principio dell'invulnerabilità della dignità umana e, dunque, all'integrità fisica psichica e morale dei lavoratori, ed il principio della non discriminazione a cui devono seguire iniziative tese a disincentivare comportamenti che producono atti discriminanti e vessatori. Come pure prevedere azioni e misure, in collaborazione con altri soggetti, le strutture sociosanitarie locali e attraverso l'osservatorio regionale sul mobbing, volte a prevenire il disagio lavorativo e contrastare il fenomeno;

nell'articolo 4 è prevista la promozione di corsi di formazione professionale sul fenomeno del mobbing aperti a tutti i cittadini e rivolti, in particolare, ad operatori, consiglieri delle pari opportunità e membri delle commissioni per la prevenzione delle molestie morali nelle aziende; nell'articolo 5 sono previste azioni di informazione e ricerca tra cui puntuali campagne pubblicitarie e informative per la conoscenza della legge e delle azioni e interventi in essa previsti ed inoltre l'attivazione di corsi post-laurea per specifiche discipline ricollegabili all'espletamento della legge medesima;

nell'articolo 6 è prevista, attraverso l'attivazione di un fondo di dotazione, la concessione di incentivi per il supporto medico-legale diagnostico, di terapia di sostegno, cura, riabilitazione e reinserimento del lavoratore oggetto di mobbing; ed, inoltre, di sostegno alle famiglie;

nell'articolo 7 è prevista la designazione della figura del Consigliere di fiducia, recependo così le direttive comunitarie antidiscriminatorie;

nell'articolo 8 è prevista l'istituzione di sportelli di assistenza ed ascolto diffusi sul territorio;

nell'articolo 9 è prevista l'istituzione dell'Osservatorio regionale sul mobbing e il disagio lavorativo con funzioni di proposta, consulenza, raccordo con organismi analoghi, monitoraggio ed analisi del fenomeno, promozione di studi e ricerche, promozione di protocolli di intesa con organismi di vigilanza per il contrasto delle azioni di mobbing e collegamento con l'Osservatorio nazionale e con gli altri osservatori regionali esistenti; nell'articolo 10 è prevista l'azione di controllo e l'istituzione in tal senso di un Collegio multidisciplinare di specialisti con il compito di accertare l'eventuale presenza di mobbing; nell'articolo 11 sono previste misure di tipo amministrativo nei confronti delle aziende i cui si sono verificati casi di patologie correlate a mobbing o disagio lavorativo tra cui l'inibizione delle agevolazioni economiche connesse con la certificazione di qualità e la loro revoca così come sono previste azione di rivalsa, da parte della Regione medesima; nell'articolo 12 sono previste le azioni di valutazione sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti; l'articolo 13 riguarda la norma finanziaria con la previsione di spesa per l'anno 2008 e successivi.