

Verbale n. 24/2006

Seduta del 12 dicembre 2006

Il giorno 12 dicembre 2006 alle ore 10,00 si sono riunite in **seduta congiunta** presso la sede dell'Assemblea Legislativa in Bologna Viale A. Moro n. 50, in **UDIENZA CONOSCITIVA** le Commissioni assembleari Bilancio Affari Generali ed Istituzionali, Politiche per la salute e Politiche sociali, Turismo Cultura Scuola Formazione Lavoro Sport convocate con nota prot. n. 19820 del 1 dicembre 2006.

Partecipano alla seduta i Consiglieri:

Cognome e nome	Qualifica	Gruppo	Voto	
NERVEGNA Antonio	Presidente	Forza italia	5	presente
BERETTA Nino	Vice Presidente	Uniti nell'Ulivo - DS	7	presente
MANFREDINI Mauro	Vice Presidente	Legha Nord Padania Emilia e Romagna	3	presente
AIMI Enrico	Componente	Alleanza Nazionale	4	
BORTOLAZZI Donatella	Componente	Partito dei Comunisti Italiani	1	
CARONNA Salvatore	Componente	Uniti nell'Ulivo - DS	5	presente
GUERRA Daniela	Componente	Verdi per la Pace	2	
MANCA Daniele	Componente	Uniti nell'Ulivo - DS	1	presente
MASELLA Leonardo	Componente	Partito della Rifondazione Comunista	3	presente
MONACO Carlo	Componente	Per l'Emilia-Romagna	1	
MONARI Marco	Componente	Uniti nell'Ulivo-DL Margherita	3	presente
NANNI Paolo	Componente	Italia dei Valori con Di Pietro	1	presente
NOE' Silvia	Componente	Unione Democratici Cristiani e di Centro	1	
PIRONI Massimo	Componente	Uniti nell'Ulivo - DS	2	presente
RICHETTI Matteo	Componente	Uniti nell'Ulivo-DL Margherita	4	presente
RIVI Gian Luca	Componente	Uniti nell'Ulivo - DS	2	presente
VARANI Gianni	Componente	Forza Italia	4	presente
ZANCA Paolo	Componente	Uniti nell'Ulivo - SDI	1	

Presiedono la seduta: Antonio Nervegna, Tiziano Tagliani e Massimo Pironi

Assistono i segretari: Claudia Cattoli, Lidia Testoni e Adolfo Zauli

Verbale n. 31

Seduta del 12 dicembre 2006

Il giorno 12 dicembre 2006 alle ore 10 si sono riunite in **seduta congiunta** presso la sede dell'Assemblea Legislativa in Bologna Viale A. Moro 50, in **UDIENZA CONOSCITIVA** le Commissioni assembleari Bilancio Affari Generali ed Istituzionali; Politiche per la salute e politiche sociali, Turismo Cultura Scuola Formazione Lavoro Sport, convocate con nota Prot. n. 19820 del 1 dicembre 2006.

Partecipano alla seduta i Commissari:

Cognome e Nome	Qualifica	Gruppo	Voto	
TAGLIANI Tiziano	Presidente	Uniti nell'Ulivo - DL Margherita	5	Presente
NANNI Paolo	Vicepresidente	Italia dei Valori con Di Pietro	1	Presente
VECCHI Alberto	Vicepresidente	Alleanza Nazionale	4	Presente
BORGHI GianLuca	Componente	Verdi per la pace	1	Presente
BORTOLAZZI Donatella	Componente	Partito dei Comunisti Italiani	1	Presente
CORRADI Roberto	Componente	Lega Nord Padania Emilia e Romagna	3	-
DELCHIAPPO Renato	Componente	Partito della Rifondazione Comunista	3	-
ERCOLINI Gabriella	Componente	Uniti nell'Ulivo DS	7	Presente
FRANCESCONI Luigi	Componente	Forza Italia	3	-
GARBI Roberto	Componente	Uniti nell'Ulivo DS	2	-
GUERRA Daniela	Componente	Verdi per la pace	1	-
MAZZOTTI Mario	Componente	Uniti nell'Ulivo DS	6	-
MONACO Carlo	Componente	Per l'Emilia Romagna.	1	-
NOÈ Silvia	Componente	Unione Democratici Cristiani e di Centro	1	-
PIVA Roberto	Componente	Uniti nell'Ulivo DL Margherita	2	Presente
RIVI Gian Luca	Componente	Uniti nell'Ulivo DS	2	Presente
SALOMONI Ubaldo	Componente	Forza Italia	3	-
VARANI Gianni	Componente	Forza Italia	3	Presente
ZANCA Paolo	Componente	Uniti nell'Ulivo SDI	1	-

Presiedono la seduta: Antonio Nervegna, Tiziano Tagliani e Massimo Pironi
Assistono i segretari: Claudia Cattoli, Lidia Testoni e Adolfo Zauli

Verbale n. 23/06

Seduta del 12 dicembre 2006

Il giorno 12.12.2006 alle ore 10.00 si è riunita presso la sede dell'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna in Bologna, Viale A. Moro n. 50, la Commissione Turismo Cultura Scuola Formazione Lavoro Sport, convocata, in via straordinaria, in udienza conoscitiva congiunta con le Commissioni Bilancio Affari Generali ed istituzionali e Politiche per la salute e politiche sociali con nota Prot. n. 19820 del 01.12.2006.

Per la Commissione Turismo Cultura Scuola Formazione Lavoro Sport partecipano alla seduta i Commissari:

Cognome e Nome	Qualifica	Gruppo	Voto	
PIRONI Massimo	Presidente	Uniti nell'Ulivo-Ds	7	Presente
MONARI Marco	Vicepresidente	Uniti nell'Ulivo-DL Margherita	4	Presente
RENZI Gioenzo	Vicepresidente	Alleanza Nazionale	4	Assente
BARBIERI Marco	Componente	Uniti nell'Ulivo-DL Margherita	2	Assente
BORGHI Gianluca	Componente	Verdi per la pace	1	Presente
BORTOLAZZI Donatella	Componente	PdCI	1	Presente
DONINI Monica	Componente	PRC	3	Assente
ERCOLINI Gabriella	Componente	Uniti nell'Ulivo-Ds	2	Presente
FIAMMENGHI Valdimiro	Componente	Uniti nell'Ulivo-Ds	1	Assente
GUERRA Daniela	Componente	Verdi per la pace	1	Assente
LEONI Andrea	Componente	Forza Italia	4	Assente
LOMBARDI Marco	Componente	Forza Italia	5	Presente
LUCCHI Paolo	Componente	Uniti nell'Ulivo-Ds	2	Presente
MEZZETTI Massimo	Componente	Uniti nell'Ulivo-Ds	5	Presente
MONACO Carlo	Componente	Per l'Emilia-Romagna	1	Assente
NANNI Paolo	Componente	Italia dei Valori con Di Pietro	1	Presente
NOE' Silvia	Componente	UDC-Unione dei Dem. Crist.	1	Assente
PARMA Maurizio	Componente	Lega Nord Padania E. e. R.	3	Assente
ZANCA Paolo	Componente	Uniti nell'Ulivo-SDI	1	Assente
ZOFFOLI Damiano	Componente	Uniti nell'Ulivo-DL Margherita	1	Assente

Sono presenti: la consigliera Laura SALSI in sostituzione di Fiammenghi.

Presiede la seduta: Massimo PIRONI

Assiste il Segretario: Adolfo ZAULI

UDIENZA CONOSCITIVA
in seduta congiunta della Commissioni assembleari
BILANCIO AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI
POLITICHE PER LA SALUTE E POLITICHE SOCIALI
TURISMO CULTURA SCUOLA FORMAZIONE LAVORO SPORT

12 dicembre 2006 ore 10,00

sull'esame abbinato dei progetti di legge:

- 1537 - Progetto di legge d'iniziativa dei consiglieri Nervegna, Dragotto, Filippi, Leoni, Lombardi, Salomoni, Varani, Villani e Francesconi recante: Interventi regionali per la tutela della salute psicofisica sui luoghi di lavoro (12 07 06)

- 1544 - Progetto di legge d'iniziativa dei consiglieri Parma, Manfredini e Corradi recante: Misure per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del 'mobbing' nei luoghi di lavoro (14 07 06)

- 1890 - Progetto di legge d'iniziativa dei consiglieri Masella, Bortolazzi, Guerra e Zanca recante: Norme per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico - sociale sui luoghi di lavoro (02 11 06)

Partecipano:

Alberghini Villiam	AUSL Bologna
Baldi Stefania	S. Orsola – Malpighi Bologna
Balestri Federica	Confindustria Emilia-Romagna
Bellotti Bruna	MD Medicina Democratica Bologna
Bergamini Lorena	Sindacato DICCAP – CONFSAL RER
Bignami Rossella	Servizio Salute Mentale RER
Bonora Carlo	Fondazione Istituto per il lavoro
Cavallari Carla	Sindacato RdB RER
Cenni Paola	ENEA Centro di Bologna
Colombari Sabrina	AUSL di Bologna
De Mitri Giuseppe	Istituti Ortopedici Rizzoli Bologna

Florini Maria Cristina	Azienda Usl di Modena
Folegani Milvia	Regione Emilia-Romagna
Giello Letizia	Centro Confsal Antimobbing "Rodolfo Degoli" Modena
Krantz Sylvia	Associazione Intercomunale Bassa Romagna (Ra)
Lodi Maria Rita	Presidente Comitato Mobbing Azienda Osp. Univ. Ferrara
Lombardi Carlo	Confindustria Emilia-Romagna
Melloni Barbara	Azienda Osp. Univ. S. Orsola – Malpighi Bologna
Monterastelli Giuseppe	Regione Emilia-Romagna - Servizio Sanitario Pubblico
Morisi Leonildo	SIRS Azienda Usl Bologna
Ollari Bruno	ANMIL (Associazione nazionale Mutilati Invalidi lavoro)
Pedrini Giuseppina	PRIMA (Associazione italiana Contro Mobbing)
Pizzolante Valeria	Commissione Pari Opportunità Riccione
Pozzi Maurizio	Regione Emilia-Romagna
Rossi Fiorenza	Sindacato RdB- CUB RER
Rubini Gino	CGIL Emilia Romagna
Salfi Anna	CGIL Emilia Romagna
Savorani Germano	Amministrazione Provinciale Ravenna
Scapoli Chiara	Università Ferrara – Comitato Pari Opportunità
Schiavina Paolo	PRIMA
Serantoni Laura	Consigliera Regionale Comitato Pari Opportunità RER
Succi Paolo	CISL RER
Zanardo Enio D.	AUSL Bologna
Zullo Federica	Comitato Pari Opportunità d'Ateneo UNIBO

Il Presidente della I^a Commissione "Bilancio Affari Generali ed Istituzionali" **ANTONIO NERVEGNA** dichiara aperta la seduta e introduce l'udienza conoscitiva presentando il Presidente della IV^a Commissione "Politiche per la salute e Politiche sociali" Tiziano Tagliani e il Presidente della V^a Commissione "Turismo Cultura Scuola Formazione Lavoro Sport" Massimo Pironi. I tre Presidenti hanno infatti concordato di svolgere la consultazione odierna in forma congiunta, ritenendo che le due Commissioni assembleari coinvolte in sede consultiva abbiano una competenza specifica nella materia e possano contribuire anche ai lavori successivi nel prosieguo dell'iter legislativo.

Il Presidente NERVEGNA ricorda che l'udienza conoscitiva è stata convocata il 24 novembre scorso, quindi in tempo utile per dare la possibilità a tutti gli interessati di prendere visione sia dei progetti di legge presentati, che del documento di lavoro predisposto dalla segreteria con i testi a confronto. Tutta la documentazione è pubblicata sul sito internet della Regione Emilia-Romagna, alla pagina della I^a Commissione.

Auspica che dal confronto scaturisca il massimo contributo e apporto di proposte ed osservazioni. I tre progetti di legge sono stati presentati rispettivamente: uno dal gruppo di Forza Italia, primo firmatario Nervegna, uno presentato dalla Lega Nord, primo firmatario il consigliere Parma, e uno ad iniziativa dei consiglieri Masella (Partito della Rifondazione Comunista), Bortolazzi (Partito dei Comunisti Italiani), Guerra (Verdi per la Pace), Zanca (Uniti nell'Ulivo-SDI).

Ringrazia i presenti per la loro partecipazione e cede la parola agli interventi richiesti.

SYLVIA KRANTZ - Associazione Intercomunale Bassa Romagna (Ra)

"Mi occupo di relazioni sindacali, contenzioso del lavoro e procedimenti disciplinari per conto di 10, anzi 16 Comuni associati della Bassa Romagna, 16 della provincia di Ravenna, 10 dell'Associazione.

Intendo fare una piccola sollecitazione. In un'ottica fondamentale preventiva mi pare manchi, in tutti e tre i progetti di legge, un occhio di riguardo per l'organizzazione del lavoro. Nelle proposte di legge infatti è molto centrato l'interesse per la prevenzione dal punto di vista sanitario, ma manca tutta una serie di previsioni che riterrei importanti: la presenza di un consulente o di un membro all'interno delle commissioni, o nei centri di ascolto, che sia competente in materia di organizzazione del lavoro, relazioni industriali, relazioni sindacali.

Questo perché, a mio avviso ed alla luce della nostra esperienza, gli atti prodromici di mobbing sono molto spesso atti di riorganizzazione aziendale, assegnazione di nuovo personale o, viceversa, mancata assegnazione di nuovo personale, variazioni rilevanti nel carico di lavoro, il cambiamento di un dirigente o di un caporeparto. Dall'esperienza che ho maturato anche nel settore privato, posso affermare con certezza che il cambiamento del vertice di un ufficio o di un'unità organizzativa, sia esso un accorpamento che una disaggregazione di uffici o unità organizzative, ben può determinare variazioni di atteggiamenti e comportamenti dei dipendenti. Variazioni che possono essere determinate anche

da cause personali o eventi traumatici dei singoli dipendenti che si ripercuotono sul lavoro ed i colleghi.

Ritengo che alcune delle attività che fundamentalmente dovrebbero essere messe in campo dal punto di vista della prevenzione debbano essere quelle relative ad indagini o collaborazioni con l'azienda o l'ente, allo scopo di individuare forme di controllo. Controllo è forse un termine troppo forte, ma comunque dovrebbe trattarsi di una forma di affiancamento nei momenti particolari di cambiamento nella vita organizzativa dell'ente o dell'azienda.

Riterrei quindi utile prevedere nella legge un occhio di riguardo a queste problematiche e prevedere consulenti in materia di organizzazione del lavoro. Prevedere quindi, oltre all'ottica sanitaria, l'ottica riorganizzativa. Penso ad affiancamenti nel momento in cui si verificano, per esempio, atti di organizzazione, l'inserimento di un nuovo dirigente o del suo nuovo ufficio. In un'ottica preventiva potrebbero poi essere distribuiti questionari, sondaggi da rilevarsi tra i dipendenti addetti all'unità organizzativa. Si tratta di attività che a mio avviso sono fondamentali in un'ottica di benessere organizzativo dell'azienda e dell'ente. Grazie.”

LEONILDO MERISI - SIRS (Servizio Informativo Rappresentanti Sicurezza) Azienda Usi Bologna

“Buongiorno, mi chiamo Morisi, sono coordinatore di un progetto regionale che si chiama SIRS, Servizio informativo per rappresentanti della sicurezza della Regione Emilia-Romagna, mi occupo da sempre di prevenzione nei luoghi di lavoro e quindi in merito a questo aspetto intendevo fare alcune osservazioni, soprattutto due di carattere generale.

Per quanto riguarda la prima, ritengo che tutte le azioni politiche, istituzionali e sindacali che vanno nel senso di evidenziare problematiche che sul posto di lavoro possono portare a problemi di salute, siano le benvenute. Vorrei tuttavia richiamare il fatto che aspetti dello stress e del mobbing si stanno riscontrando in relazione all'introduzione nel nostro ordinamento del decreto legislativo 626 del 1994. Con queste norme l'organizzazione del lavoro è entrata a far parte dei rischi che sono in qualche modo da valutare sui luoghi di lavoro, in quanto una cattiva organizzazione può diventare una patologia per i lavoratori.

Ritengo che sia questo il punto di partenza e che nelle varie proposte di legge manchi attualmente un aggancio diretto e preciso a tutto il “sistema 626” che invece dovrebbe essere considerato in quanto prevede tutta una serie di analisi, di valutazioni, di indagini legati alle patologie sul posto di lavoro ed in modo particolare al disagio psico - sociale e al mobbing.

L'articolo 4 del decreto 626 obbliga le aziende a valutare, all'interno del posto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le implicazioni negative che un'organizzazione può determinare sulla salute dei lavoratori. Credo pertanto che questo costituisca il punto di partenza e l'aspetto fondamentale di un progetto di legge di questo genere.

Vi sono, all'interno dei posti di lavoro, delle figure che possono dare un contributo a questo sistema di emersione degli aspetti di mobbing sul lavoro,

partendo dalla valutazione dei rischi che il datore di lavoro deve fare, avvalendosi del medico competente, delle organizzazioni sindacali ed in modo particolare del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Esiste quindi già un sistema ed una serie di figure che in qualche modo operano al fine di far emergere patologie e problemi di salute legati a una cattiva organizzazione del lavoro. Inoltre vi è anche l'organo di vigilanza che in qualche modo agisce nell'ambito di questo sistema, mediante analisi e valutazioni di intervento specifico su questi aspetti. Si tratta quindi di integrare tutto questo sistema con le proposte contenute nei progetti di legge in esame.

La seconda osservazione che intendo fare riguarda in particolare la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Mi occupo ormai da dieci anni di questa figura ed in modo particolare dei rapporti che ha all'interno del posto di lavoro. Ritengo che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, proprio in qualità del suo ruolo, sia una delle figure che è più soggetta a mobbing. Riceviamo quotidianamente notizie e informazioni di lavoratori che subiscono ripercussioni a causa del ruolo che svolgono. Molti di essi denunciano che, al momento della loro elezione, vedono in qualche modo troncata la loro carriera, senza possibilità di avanzamenti di carriera. Vengono in qualche modo adibiti a mansioni dequalificate, isolati dal resto dei lavoratori, perché questi potrebbero in qualche modo dare indicazioni in merito alle questioni di sicurezza, proporre una diversa organizzazione del lavoro oppure aspetti legati alla tutela della salute dei lavoratori. Alcuni giorni fa mi è addirittura arrivata sul tavolo una lettera di licenziamento in tronco di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che aveva cercato in qualche modo di porre problematiche di questo genere.

Si tratta quindi di un soggetto potenzialmente sottoposto a mobbing, per questo credo che in un progetto di legge non si possa ignorare tale figura, anzi, dovrebbe rivestire un ruolo fondamentale per due motivi: è una figura soggetta a mobbing (e quindi una figura più esperta di altri lavoratori su questi argomenti ed in grado di fornire giudizi più specifici, i primi segnali di malessere) ed inoltre, essendo a diretto contatto con i lavoratori, ben può raccogliere problematiche, confidenze e capire in quale direzione stanno andando eventualmente certe vessazioni psicologiche, iniziative mirate a dequalificare o allontanare il lavoratore o indurlo addirittura alla risoluzione del rapporto di lavoro. Credo quindi che, nell'ambito di una proposta di legge sull'argomento, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, proprio per il ruolo che svolge, debba avere un ruolo fondamentale quale cerniera tra il mondo del lavoro, dove effettivamente avvengono questi casi, e le strutture politiche, istituzionali, sindacali e di vigilanza che in qualche modo debbono intervenire nell'ambito di questo rapporto. Grazie.”

VILLIAM ALBERGHINI - AUSL Bologna

“Buongiorno. Vorrei completare l'intervento di Morisi, in quanto lavoro nel servizio di prevenzione, che è il servizio di vigilanza e pertanto ci occupiamo quotidianamente anche di mobbing. Abbiamo infatti istituito, sin dal 2001, un punto di ascolto per tutti i lavoratori che ritengano di subire delle violenze morali.

In generale poi ci occupiamo di tutti gli aspetti connessi a problematiche di salute, psichica o psicologica, relative a problemi organizzativi dell'ambiente di lavoro.

Dalle nostre osservazioni (sono oltre 150 i casi di mobbing analizzati da quando abbiamo iniziato la nostra attività) emerge un dato comune e cioè che il mobbing rappresenta una malattia dell'organizzazione e non una malattia del singolo lavoratore. Ciò in quanto il lavoratore manifesta sintomi e disturbi provocati dall'organizzazione del lavoro, dalle relazioni interne, dalle strategie attuate. Credo quindi che, nel momento in cui si affronta questo problema, occorre partire dalle radici, altrimenti si rischia di mancare l'obiettivo.

Ho letto questi progetti di legge e devo dire che mi lasciano estremamente perplesso. Uno, in particolare, prevede un percorso di medicalizzazione del soggetto che ritengo estremamente pericoloso in quanto si rischierebbe di cronicizzare tali disturbi, come in parte avveniva prima della legge 180 del 1978. Cronicizzare i disturbi di chi ha subito queste violenze morali, senza intervenire nelle cause, costituisce un grave rischio.

Ritengo che una legge regionale su questo argomento debba partire dal richiamo alle normative esistenti, in particolare alla normativa di igiene e sicurezza del lavoro che è il decreto legislativo 626 del 1994. Giustamente il collega Morisi proponeva di considerare la valutazione prevista in tale normativa per affrontare i rischi in generale e prevenire fenomeni di mobbing.

Occorre infatti partire dalla valutazione dei rischi, che rappresenta un obbligo del datore di lavoro e dei propri consulenti, inclusi il medico competente aziendale ed i rappresentanti dei lavoratori. Valutazione che poi è soggetta, in un percorso già definito, alla vigilanza dell'organo pubblico. Quando un'organizzazione manifesta dei problemi e da questi derivano casi di mobbing, come possono essere gestiti?

Credo che il sistema sanitario disponga già di presidi necessari per far fronte a questi casi. Prima di tutto, se si sono verificati problemi tali da provocare casi di mobbing, occorre innanzitutto rivolgersi a chi ha dei compiti di vigilanza su quella valutazione e su quella organizzazione. Noi, che svolgiamo questo compito da diversi anni, abbiamo eseguito approfondimenti ogni qual volta un lavoratore ha manifestato problemi e violenze subite ed ha chiesto il nostro intervento. Dal momento in cui abbiamo appurato l'esistenza di problemi e la fondatezza del disagio del lavoratore, interveniamo per verificare e far rimuovere le cause patogene interne all'ambiente di lavoro. Il lavoratore colpito, che ha subito violenze e che ne risente pesantemente sul piano della salute, si rivolge ai servizi specialistici che già esistono nell'ambito del servizio sanitario nazionale, con i quali noi manteniamo strette interazioni.

Non occorre quindi creare ulteriori e particolari presidi sanitari deputati specificamente al mobbing, in quanto la patologia psicosomatica, psichiatrica o psicologica che caratterizza questo fenomeno non è diversa dalle altre di questo genere che abbiano delle altre origini.

Per concludere, ritengo che un'azione legislativa sia comunque necessaria, dato che tra le patologie che sorgono all'interno dei luoghi di lavoro il mobbing ha certamente una rilevanza particolare, tuttavia auspico un provvedimento di legge che da una parte istituisca un punto di osservazione del fenomeno (c'è ancora

bisogno di rilevare da un punto di vista epidemiologico l'andamento di questo fenomeno), una sorta di osservatorio della rete di servizi esistenti in grado di fornire indirizzi e suggerimenti per le aziende; dall'altra che indirizzi i lavoratori, coinvolti in queste vicende, a seguire percorsi definiti.

C'è inoltre da considerare tutto l'aspetto dell'informazione e della formazione che, se in gran parte è già inclusa tra gli obblighi delle aziende, dovrebbe essere ampliata e sviluppata da tutta un'altra serie di soggetti, sia pubblici che privati, connessi alle organizzazioni delle categorie dei lavoratori e delle imprese. Grazie.”

LAURA SERANTONI - Consigliera Regionale Comitato Pari Opportunità Regione Emilia-Romagna

“Buongiorno e grazie per questo invito a poter esercitare la facoltà di intervento che viene concessa in questa sede. Dal nostro osservatorio di consiglieri di parità, sia regionali che provinciali, osserviamo situazioni di mobbing soprattutto a carico delle donne.

Ho provveduto ad inviare ai Presidenti delle Commissioni un documento, piuttosto corposo, di esame dei tre progetti di legge. Tralascio quindi in questa sede, per ragioni di tempo, l'esame sia delle relazioni che dei progetti di legge su questo tema che noi consiglieri di parità riteniamo molto importante.

I contenuti e le proposte dei progetti di legge sono davvero buoni, se pur con approcci disciplinari e interdisciplinari diversi. Le tre proposte si differenziano sia riguardo la valutazione dell'impatto di genere che riguardo alla soluzione proposta, tuttavia toccano, a mio parere, tutti gli aspetti della prevenzione, del contrasto, del contenimento dei fenomeni, dell'informazione, della formazione (in alcuni casi anche della ricerca), nonché della istituzione e collaborazione di organi e strutture istituzionali specificamente preposti.

Ritengo che la legge regionale definitiva dovrà considerare due importanti fattori: le particolari dinamiche del fenomeno mobbing al femminile, la sua connessione con la fattispecie delle molestie sessuali e le discriminazioni di genere e, in secondo luogo, l'esigenza di realizzare il mainstreaming di genere anche in questo ambito, integrando le disposizioni con un approccio al femminile e quindi prevedere la partecipazione della consigliera di parità alle eventuali iniziative.

Importante sicuramente è anche il profilo della tutela di genere, perché se si generalizza il fenomeno senza prevederne la tutela, si rischierebbe di rendere il mobbing una figura assorbente delle molestie sessuali e della discriminazione di genere, privando la persona colpita di queste tutele. Ritengo sia molto importante pensare alla tutela, e su questo aspetto ho apprezzato il progetto di legge che prevede l'onere della prova. Sappiamo quanto sia difficile, nel corso di cause giudiziarie, portare prove testimoniali, è quindi auspicabile prevedere l'onere della prova e la possibilità di avvalersi di tutela legale gratuita.

Sul previsto ruolo dell'Ispettorato del lavoro, devo ricordare che già c'è un rapporto tra l'Ispettorato del lavoro e le consigliere di parità, in merito all'accertamento e alla raccolta di dati riguardanti discriminazioni di genere ed in

particolare quando si attuano con pratiche di mobbing. In questi casi è sufficiente il sospetto e la segnalazione di una discriminazione di genere perché la consigliera di parità possa chiedere l'intervento sui luoghi di lavoro. Anche su questo punto sarebbe importante che l'attività di monitoraggio del fenomeno, nello svolgimento delle attività assegnate ai diversi organismi individuati dai progetti di legge, avvenga sempre avendo cura di fornire dati disaggregati per genere ed età.

Infine ritengo che la legge regionale non possa trascurare l'incidenza del mobbing su attività di lavoro precario, su tutte le forme di lavoro autonomo e dipendente, tipico e atipico. Dai disegni di legge presentati, sembra infatti che il mobbing venga considerato solo per i lavoratori in forma subordinata e non per le altre categorie e questo non lo ritengo corretto. Grazie.”

**LETIZIA GIELLO - Centro Confisal Antimobbing “Rodolfo Degoli”
Modena**

“Buongiorno, ringrazio anch'io per l'invito. Desidero rilevare alcuni aspetti dei progetti di legge che, a nostro parere sono critici, ringraziando comunque per l'iniziativa che, come Centro Antimobbing riteniamo molto importante.

Il Centro Antimobbing “Rodolfo Degoli” di Modena, fondato dalla Confisal - Confederazione dei sindacati autonomi - ma autonomo dalla confederazione – ha al proprio interno professionalità quali uno psicologo ed un comitato tecnico-scientifico composto da nomi illustri: il professor Luberto, presidente del primo comitato paritetico sorto nella nostra provincia, l'unico che sia riuscito a costituirsi, previsto dai contratti nazionali del pubblico impiego e del parastato (l'Università di Modena è riuscita a costituire un comitato paritetico che ha già lavorato ampiamente e che ha già prodotto un codice di comportamento approvato dal Senato dell'Università, accolto da tutti organi dell'Università); la dottoressa Servitori, sociologa del lavoro presso il Ministero del lavoro; la dottoressa Cremonini; la dottoressa Roberta Evadi, responsabile risorse umane; la professoressa Mirella Guicciardi, consigliera supplente di parità della provincia di Modena; il professor Giuseppe Pellicani, legale di diritto del lavoro. Essendo la Confisal socia Adapt del Centro studi internazionali di relazioni industriali, fondato da Marco Biagi e la cui opera viene continuata dal professor Tiraboschi, collaboriamo anche con il dottor Russo dell'Università di Modena che opera all'interno del gruppo Tiraboschi. Ne fa parte anche il dottor D'Angelo che esercita la propria attività in un centro in cui équipes di neuropsichiatri e psicologi sono in grado di elaborare i danni biologici alla persona. Collaboriamo anche con Eighe, che ha portato in Italia tra il '95 e il '96 il termine e la definizione di mobbing, fenomeno che crea tanto disagio e tanta sofferenza tra i lavoratori del mondo del lavoro. Abbiamo esperienza di due anni e, sulla base di questa, intendiamo contribuire alla proposta di legge che abbiamo letto attentamente.

Riteniamo innanzitutto che sarebbe stato opportuno inserire un articolo dedicato alla definizione del fenomeno mobbing. Occorre sapere cosa si vuol contrastare e contro che cosa organizzare un sistema ed una rete di prevenzione.

All'articolo 3, comma 2, del disegno di legge presentato dalla maggioranza, laddove si prevede che le denunce debbano essere inviate alle consigliere di parità regionale, perché non si prevede di trasmetterle anche a quelle provinciali che poi dovrebbero essere in rete con quelle regionali? Riteniamo che le consigliere di parità provinciali siano più vicine di quelle regionali.

In merito all'articolo 5, e dato che i lavoratori non si rivolgono ai centri di ascolto istituzionalizzati, riteniamo che sia sbagliato ipotizzare un processo di medicalizzazione del soggetto che porta a cronicizzare i disturbi e che in conclusione non incide sulla causa che lo ha prodotto.

I centri d'ascolto istituzionalizzati non offrono al soggetto "mobbizzato" alcuna certezza di riservatezza, senza trovare quelle professionalità che invece possono essere disponibili all'interno di Centri antimobbing privati, o con la eventuale partecipazione del pubblico. Le persone che si rivolgono al Centro hanno solitamente delle difficoltà a raccontare i propri problemi e vivono il proprio disagio come un fallimento totale, sia sul piano lavorativo e di conseguenza anche su quello personale e familiare. In molti casi, infatti, il lavoratore messo in crisi all'interno del posto di lavoro, ne ha conseguenze nella vita e nei rapporti all'interno della famiglia. Quando si verifica un caso di mobbing, ben studiato dal mobber e dal branco che il mobber di solito riesce a crearsi, il lavoratore ha bisogno di riservatezza e di un contatto costante. Dal punto di vista sindacale deve conoscere cosa può pretendere nell'ambito del proprio contratto di lavoro, se è opportuno un supporto psicologico, ecc.

Il Centro di cui faccio parte opera in maniera gratuita e, nel caso non si riesca ad intervenire a livello sindacale, si interviene all'interno del posto di lavoro, dialogando con il datore di lavoro o di chi lo rappresenta. Nei casi più ostici e se non si riesce attraverso queste azioni, si ricorre ad azioni legali. Quest'ultima viene intrapresa allorquando non si ravvisino altre possibilità per tutelare il lavoratore.

Nel Centro sono presenti tutte le professionalità del caso e le persone che si sono rivolte a noi si sono sentite seguite e tutelate a 360 gradi, sia dal punto di vista psicologico che per le competenze offerte in materia di lavoro. E' chiaro quindi che ipotizzare la istituzionalizzazione di strutture simili non garantisce la presenza di tutte le professionalità necessarie.

Sono d'accordo sul fatto che la normativa 626 sia un aggancio opportuno e necessario: sarebbe importantissimo che gli allegati, a cui il decreto 626 fa riferimento nell'elencazione delle malattie professionali, riconoscessero anche lo stress e la depressione reattiva ad una situazione di stress nel mondo del lavoro. L'INAIL ha tentato tutto questo, attraverso la diffusione di una circolare, ma poi ne è seguita una denuncia della CNA a cui il TAR ha dato ragione, ritenendo che non si possa integrare una legge mediante una circolare.

Ritengo che la Regione possa farsi carico di questa problematica e riconoscere lo stress, la depressione che nasce da uno stress lavorativo, come una malattia professionalizzante, anche nel momento in cui si ha un tentativo di conciliazione o una controversia giudiziaria vera e propria. Ci sono dei numeri diversi per quantificare il disagio, il danno biologico, il danno morale, il danno esistenziale che il fenomeno mobbing provoca sulla persona, sul lavoratore. I lavoratori preferiscono quindi rivolgersi ad un centro antimobbing qualificato, fuori

dal controllo diretto di istituzioni che sentono come invadenti e di fronte alle quali tendono a bloccarsi.

L'esperienza che ci viene da due anni di attività del Centro Confasal antimobbing "Rodolfo Degoli" di Modena ci insegna che è preferibile un Centro regionale aperto a quanti svolgono sul territorio attività di prevenzione sul fenomeno del mobbing e di tutela dei lavoratori vittime delle persecuzioni messe in atto dal mobber o dal mobber unitamente al branco che ha saputo crearsi intorno a sé. Proponiamo quindi di creare a livello regionale, così come propone uno dei disegni di legge, un osservatorio che compia un attento monitoraggio e di cui facciano parte un rappresentante di ciascun centro antimobbing sorto sul territorio. Si tratterebbe di un'iniziativa positiva e importante, facile da attuare e da cui avviare un percorso concreto.

Manca, come dicevo in apertura, una definizione di mobbing che invece ritengo indispensabile.

L'articolo 8 inoltre prevede azioni disciplinari che, al di fuori di una legislazione autorizzante, vengono ritenute incostituzionali. La Regione non ha competenza esclusiva sulla materia, come invece ha lo Stato, dunque potrebbe ragionevolmente incorrere in censure della legge.

Noi proponiamo altro. Mentre consideriamo il progetto di legge, così com'è stato presentato, troppo barocco in quanto prevede una clonatura di comitati, commissioni, livelli, ecc., proponiamo la creazione di strutture più semplici, snelle e funzionali. Se si creano comitati di diversi livelli, e comitati all'interno di altri comitati, non si andrà da nessuna parte ed il lavoratore, ancora una volta, si sentirà schiacciato da una burocrazia che non capisce e che quindi eviterà.

Proponiamo invece di chiedere alla Conferenza Stato-Regioni di formare un gruppo di lavoro *bipartisan* che studi un testo unificante dei vari disegni di legge da sottoporre poi alle Regioni per un intervento operativo del contrasto e della sanzione. Su questo la legge francese, ad esempio, si è dimostrata molto efficace. Chiediamo che la Conferenza Stato-Regioni si faccia carico di metter insieme tutti questi disegni di legge per giungere alla formulazione di un unico testo a livello nazionale, con possibilità alle Regioni di intervenire su alcune cose molto importanti, sia in termini di contrasto che di sanzioni. Su questo la legge francese del 2002 ha dimostrato di funzionare bene.

In attesa di questa che è l'unica soluzione, in quanto tutti gli altri Paesi europei si avvalgono di una legislazione nazionale, riteniamo opportuno costituire un'authority regionale con compiti di informazione, sensibilizzazione, segnalazione alla magistratura. In attesa di una legislazione nazionale creiamo un'authority regionale, un comitato regionale, un osservatorio, ecc. Non importa come lo chiameremo, composto dai rappresentanti di coloro che operano sul territorio, qualificati per poter discutere di mobbing e sulle malattie che ne derivano. Da qui, pian piano, si potrebbe cominciare a lavorare per contrastare questo fenomeno di persecuzione vera e propria sul posto del lavoro. Questa è la nostra proposta. Grazie."

GIUSEPPE MONTERASTELLI – Assessorato Politiche per la salute della Regione Emilia-Romagna

“Buongiorno. Vorrei intervenire su alcuni punti generali, più che sui progetti di legge specifici. Come ha detto poc’anzi il dottor Alberghini, che da molti anni svolge il ruolo di responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza nell’ambiente di lavoro presso l’azienda USL di Bologna, il mobbing, nell’accezione in cui lo trattiamo, è sostanzialmente l’espressione di una cattiva organizzazione negli ambienti di lavoro. Come sappiamo, l’organizzazione dell’ambiente di lavoro si sta progressivamente trasformando, assumendo caratteristiche sempre più competitive, ed è questa la causa del mobbing che oggi trattiamo.

Credo che alcuni interventi precedenti abbiano invece spostato l’attenzione presentando il mobbing come una malattia indipendente, idiomatica, che non ha un’origine causale specifica. Non siamo infatti di fronte ad una malattia psichiatrica o psicologica per la quale il cittadino accede direttamente ai servizi sanitari, bensì ad una malattia causata dall’esterno, cioè dall’organizzazione. Il trattamento di una malattia psichiatrica è logicamente quello che si opera all’interno delle strutture sanitarie, poi con difficoltà si può cercare di risolvere i problemi familiari, sociali ed altro.

Nel caso del mobbing si ha una malattia causata dall’organizzazione, per cui il primo intervento da farsi è l’unico, secondo me, innovativo è sulla organizzazione del lavoro, che risulta estremamente complesso e difficile. Successivamente occorre prendere in carico il paziente che manifesta sintomi derivanti dal mobbing, non esistendo una vera e propria “patologia da mobbing”, bensì sintomi vari. Se il lavoratore diventato sordo a causa del rumore in fabbrica si recherà dall’otorino per essere curato, il lavoratore che ha subito, a causa del mobbing, una alterazione del suo stato psichico o psichiatrico, si recherà a seconda della gravità presso luoghi di cura e di riabilitazione previsti dal servizio sanitario nazionale.

Il problema è quindi agire sull’organizzazione, in una società nella quale le aziende sono progressivamente trasformate e non vi è più la grande azienda industriale nella quale il lavoratore aveva un ruolo. Oggi siamo di fronte ad aziende che cambiano continuamente, che danno luogo a cessione di rami d’azienda, in cui il lavoratore non sa più per quale azienda lavora. La situazione è estremamente difficile e complessa, tuttavia ritengo indispensabile agire sull’organizzazione dell’azienda in quanto è lì che occorre trovare la patologia.

La proposta di dare una precisa definizione al mobbing non mi trova d’accordo. Ritengo che sia sbagliata da un punto di vista legale. Ogni qual volta si è cercato di definire delle malattie dal punto di vista legale, si sono costruite delle cornici troppo rigide e definire una malattia psichiatrica che non è il mobbing, ma la malattia che è conseguente al mobbing, non ha secondo me alcun senso dal punto di vista medico-legale. Credo che sia opportuno collocare il mobbing in un’area generale rappresentata dal disagio psicologico che diventa patologia, senza definirlo nei particolari.

Cosa fare di concreto? Ritengo sarebbe opportuno potenziare le azioni già in atto all’interno dei dipartimenti di sanità pubblica, senza istituire nuovi organi di

vigilanza che si sovrapporrebbero agli organi di vigilanza già esistenti. I datori di lavoro già ne hanno abbastanza di organi di vigilanza che intervengono all'interno dell'organizzazione di lavoro. La legge ne prevede solo uno ed è il servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro delle unità sanitarie locali. Gli ispettorati del lavoro, in questo campo, non hanno nessuna competenza se non quella del recupero su alcune posizioni di genere della donna, ma né gli ispettorati del lavoro né la direzione regionale o provinciale del lavoro hanno alcuna competenza.

I soggetti preposti sono i servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro, istituiti sin dal 1978 anno della riforma sanitaria, e debbono essere probabilmente potenziati, formati, istruiti. Una parte molto interessante dei progetti di legge punta sulla formazione degli ispettori del lavoro delle unità sanitarie, e non dell'Ispettorato del lavoro che probabilmente si trova impreparato rispetto ad una società molto cambiata negli ultimi anni, in cui le aziende non sono così facili ad essere identificate.

Ribadisco che lo strumento utile è rappresentato dai dipartimenti di sanità pubblica, in modo particolare dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Cosa costruire di nuovo? Una cosa assolutamente necessaria, in un campo come questo, è costruire un osservatorio che osservi e registri il fenomeno. Quando un paziente è mobbizzato può essere avviato alle cure attraverso il servizio sanitario regionale, tuttavia è necessario offrirgli un sostegno per le azioni assicurative e giudiziarie che debbono essere eventualmente intraprese. Molti di voi sapranno che l'INAIL aveva proposto, attraverso una circolare, di includere il mobbing fra le patologie che conseguono una rendita. La circolare dell'INAIL è stata bloccata dal Consiglio di Stato, per alcuni motivi attinenti la legge delega che regola le funzioni dell'INAIL.

L'osservatorio dovrebbe monitorare i fenomeni e, in base alla legge di riforma dell'INAIL, informare l'Istituto dei casi accertati e in questo modo creare una situazione in cui le patologie conseguenti al mobbing vengano riconosciute, semplicemente perché denunciate, senza oneri a carico dei lavoratori. Si tratta della procedura seguita e che ha portato al riconoscimento di molte malattie.

Il servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro ha il potere di accedere in qualsiasi momento a qualsiasi luogo di lavoro, per intervenire nel contesto in cui il lavoratore è soggetto ad un'azione di mobbing. Il servizio stesso, come si è verificato nel caso dell'amianto, in cui i lavoratori con tumori ai polmoni si sono trovati in condizioni di debolezza rispetto agli imprenditori ormai scomparsi, ha sostenuto azioni giudiziarie per conto dei lavoratori (parlo del caso dei mesoteliomi), non sostituendosi agli avvocati bensì svolgendo quelle azioni di polizia giudiziaria a sostegno degli avvocati individuati dalle organizzazioni sindacali.

La Regione ha potestà di agire in merito alle regole previste, ad esempio potrà decidere misure sanzionatorie a carico dell'azienda. Nelle proposte di legge, ad esempio si prevede l'invalidazione delle certificazioni ottenute. Come molti di voi ricorderanno, la modifica costituzionale consente alle Regioni di intervenire in materia di sicurezza del lavoro con potestà legislativa concorrente. L'importante azione della Regione Emilia-Romagna nella legislazione

precedente portò, proprio sulla concorrenza della materia, ad affermare la competenza concorrente delle Regioni in questo settore, tale da consentire un intervento giuridico nella tutela al paziente o al lavoratore mobizzato. Grazie.”

FEDERICA BALESTRI - Confindustria Emilia-Romagna

“Buongiorno a tutti, a voi presidenti. Vi ringraziamo della convocazione. Prima però è doverosa una premessa di carattere metodologico, in quanto oggi Confindustria Emilia–Romagna è presente per rispetto nei confronti delle Commissioni assembleari, ma formula una premessa metodologica perchè, pur ritenendo che i tempi di svolgimento delle attività sui progetti di legge siano tempi assolutamente legittimi dal punto di vista regolamentare, quindi rispettosi del regolamento dell’Assemblea regionale, ritiene siano tempi poco adeguati per un dialogo con le parti sociali e quindi con Confindustria Emilia–Romagna. Per affrontare un tema così delicato e difficile occorrono tempi, come dire, un pochino più elastici; se pensiamo ad esempio al fatto che l’Unione Europea ha assegnato alle parti sociali ben 9 mesi di tempo per arrivare ad un confronto, ad un accordo di tipo volontario, ma di questo poi preferisco parlarne più avanti.

Quindi, pur nel rispetto del regolamento dell’Assemblea regionale, riteniamo che questi tempi siano stati un po’ troppo brevi per consentirci un confronto serio, un confronto corretto e direi anche equilibrato su tre progetti di legge di cui per altro facciamo un po’ fatica a capire questa accelerazione, perché così almeno l’abbiamo interpretata sulla tempistica.

Questa premessa doverosa mi permette di dire che non entrerò nel merito dei tre progetti di legge. Esprimeremo quindi alcuni concetti di carattere generale, senza entrare nel merito degli articoli proprio perché ci è stato impossibile attuare un confronto con il nostro sistema associativo, sistema articolato sul territorio. Esprimeremo quindi soltanto concetti di carattere generale.

Il primo problema che vorrei sollevare riguarda l’assegnazione dei progetti di legge alla I^a Commissione. Sinceramente non abbiamo ben compreso il motivo per cui i progetti di legge, ovviamente in esame abbinato, siano stati assegnati alla prima Commissione Bilancio, Affari generali ed istituzionali. Una rilettura del regolamento forse disattenta, lo chiedo al Presidente stesso, ci ha ricordato nuovamente che i progetti di legge devono essere assegnati alle Commissioni di competenza e la materia del mobbing riteniamo sia una materia attinente prettamente il lavoro, attiene i lavoratori, attiene il luogo di lavoro, quindi questo è un punto che segnaliamo di poca comprensione.

Il tema riguarda il mondo del lavoro; sulla base quindi della natura dei provvedimenti stessi in esame, riteniamo fosse opportuno un maggior rispetto nei confronti del quanto stabilito dai regolamenti e quindi eventualmente un ripensamento della stessa assegnazione dei progetti di legge alla Commissione competente. Una riflessione e un ripensamento sull’assegnazione ci permetterebbe anche un’eventuale aggiornamento della udienza di oggi, che ci permetterebbe quindi di poter entrare davvero nel merito dei tre progetti di legge per un esame e un confronto equilibrato. Ci piace definirlo equilibrato e corretto.

I tre progetti di legge in esame entrano, più o meno in modo marcato, nel definire delle norme di carattere organizzativo e di dettaglio su un concetto, quello del mobbing, che ancora non esiste, che non è stato definito a livello di normazione di rango primario. Dal punto di vista giuridico, il mobbing è stato ovviamente preso in considerazione dalla giurisprudenza: sono molte oramai le sentenze dei tribunali e le Corti di Cassazione che se ne sono occupate.

Dal punto di vista della tutela giuridica, il nostro ordinamento già dispone di norme in grado di tutelare la posizione del lavoratore, pensiamo al Codice civile, all'art. 2087 che pone in capo al datore di lavoro una responsabilità di tutelare il lavoratore, di mettere insieme tutte quelle misure necessarie per garantire la tutela, l'integrità fisica e la personalità del lavoratore.

Negli interventi precedenti ho sentito citati alcuni articoli del decreto legislativo 626; mi piace ricordare però l'art. 5 del decreto legislativo 626, che sentiamo sempre poco citato e che pone in capo a ciascun lavoratore di prendersi cura della propria salute, di quella delle altre persone presenti nel luogo di lavoro su cui possono ricadere degli effetti derivanti dalle proprie azioni ed omissioni.

Il fatto che l'ordinamento giuridico conosca già strumenti idonei per far fronte a comportamenti che degenerano, che possono degenerare in pratiche vessatorie, non significa un intento di Confindustria Emilia-Romagna di disconoscere l'esistenza del fenomeno; fenomeni che appunto ci sono, esistono, e che possono portare come abbiamo sentito prima ad eventuali conseguenze medico-legali.

A maggior ragione si tratta di un tema complesso, di un tema delicato, un tema su cui la stessa Unione Europea ancora non è riuscita a dare una definizione, ancora non è riuscita ad arrivare ad una normazione di carattere vincolante proprio, perché ha intrapreso un approccio diverso, ossia ha preferito ricercare il dialogo sociale. Che cos'ha fatto l'Unione Europea? L'Unione Europea ha affidato alle parti sociali la possibilità di accordi volontari tra le parti sociali. Non parliamo di cose che sono lontane e di là da venire, bensì di un accordo volontario tra le parti sociali a livello europeo che non soltanto è in corso di definizione, ma che sta arrivando a termine. Tra la fine di questo anno e l'inizio di Gennaio, questo accordo volontario tra le parti sociali si dovrebbe chiudere.

Noi stessi, come sistema, partecipiamo ovviamente alla definizione di questo accordo per cui riteniamo che il guardare al quadro europeo, circa soprattutto la definizione del problema, sia doveroso. Non si potrà quindi non tener conto delle indicazioni che l'Unione Europea fornisce, tramite appunto le parti sociali, non soltanto al legislatore nazionale, ma soprattutto, e qui chiamo in causa le stesse parti sociali, a livello nazionale.

L'accordo - invito tutti a leggerne il testo - definisce il concetto di molestie, di violenza, stabilisce un codice di condotta, partendo dal presupposto del riconoscimento del problema del mobbing, del fatto che esiste, degli effetti che potenzialmente può creare sul workplacement, il posto di lavoro e sui lavoratori, indipendentemente dalla tipologia e dalle dimensioni delle aziende stesse.

Perché cito questo accordo che dovrebbe definire a giorni questi aspetti? Lo sottolineo non soltanto per i contenuti, ma per l'approccio ed il metodo seguiti

dall'Unione Europea che sono diversi, diametralmente opposti rispetto al metodo seguito dalla Regione.

Come sistema Confindustriale, come sistema dell'impresa noi siamo stati coinvolti nella discussione, nella consultazione di un tema che, ribadisco, attiene al luogo di lavoro, al mondo del lavoro, ai lavoratori e quindi ai datori di lavoro. In questo metodo ravvisiamo una forzatura da parte delle istituzioni. Il rischio quindi che vediamo in questi progetti di legge è che possano definire delle procedure che creino contrapposizione fra le forze sociali, che generino contenziosi e che vadano a irrigidire la stessa struttura organizzativa dell'azienda. Vogliamo prevenire quest'approccio, vogliamo arrivare ad un altro approccio che è quello indicatoci dall'Unione Europea.

Un altro punto trattato dagli interventi precedenti è quello relativo alla competenza, alla competenza delle Regioni in materia. Può la Regione intervenire in questa materia ora, alla luce delle modifiche dell'art. 117 della Costituzione? Bene, immagino che tutte le persone qui presenti conoscano e abbiano letto attentamente le numerose sentenze della Corte Costituzionale in materia, in riferimento alle leggi regionali che altre Regioni hanno emanato.

Ora, alla luce della lettura delle sentenze della Corte Costituzionale, noi ravvisiamo che, pur non entrando nel merito, ma facendo dei discorsi di carattere generale, ci siano alcune parti dei progetti di legge che siano andati oltre i confini posti dalla stessa Corte Costituzionale. Per questo non possiamo non sottolineare ancora una volta l'esigenza di evitare contenziosi nonché censure da parte della Corte stessa.

Ribadisco che le parti sociali, per lo meno Confindustria Emilia-Romagna, non hanno avuto modo di dialogare nell'attività preparatoria dei progetti di legge in esame. Fondamentale l'attività di sensibilizzazione e di informazione che deve ritornare in mano alle parti sociali nei modi, negli approcci, nei metodi che il livello europeo vorrà indicarci. Grazie.”

ANTONIO NERVEGNA - Presidente della Commissione assembleare Bilancio Affari Generali ed Istituzionali

“Grazie, sono costretto a fare alcune precisazioni in merito alla metodologia di lavoro seguita. L'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna ha scelto di individuare la I^a Commissione Bilancio Affari Generali ed Istituzionali, quale Commissione referente dei progetti di legge in questione. In apertura di questa udienza conoscitiva ho premesso che da parte delle tre Commissioni coinvolte vi è l'intenzione di proseguire l'approfondimento dei progetti di legge in maniera congiunta. Ciò significa quindi riunire le tre Commissioni competenti per esprimere le rispettive opinioni e pareri sui progetti di legge. Ritengo che sia quindi offerta la massima opportunità di partecipazione. Tengo anche a precisare che non mi permetterei mai di entrare all'interno dell'organizzazione di Confindustria per sindacarne i procedimenti interni, ritenendo ogni organizzazione libera di decidere come affrontare al proprio interno le varie procedure. Ritengo allo stesso modo che l'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna sia autonoma nelle proprie scelte, nell'assumere

le proprie decisioni, senza nulla togliere ai tempi ed alle modalità con cui si approfondiscono i progetti di legge. Sulla questione dei tempi vorrei ricordare che dei tre progetti di legge oggi in consultazione, il primo è stato presentato il 19 luglio 2006, il secondo il 20 luglio 2006, l'ultimo il 6 novembre 2006.

Il progetto di legge finanziaria e di bilancio della Regione Emilia-Romagna è stato presentato il 15 novembre 2006 (e cioè dopo il terzo progetto di legge sul mobbing) e abbiamo già svolto l'udienza conoscitiva in cui Confindustria si è presentata preparata. Mi viene da pensare che se il tempo è stato sufficiente per analizzare a fondo quei progetti di legge avrebbe dovuto esserlo a maggior ragione per questi tre progetti di legge. Concludo dicendo che c'è comunque la massima disponibilità da parte dei tre Presidenti di Commissione a svolgere ulteriori udienze conoscitive per continuare questa consultazione con chi lo chiederà. I tempi ci sono e da parte della Commissione non c'è alcuna fretta di concludere l'iter di proposte di legge che affrontano un tema tanto delicato. Vi è quindi la massima disponibilità ad affrontare, dal mese di gennaio 2007 in avanti, un percorso ulteriore di consultazioni.

Anche negli interventi odierni ci sono stati contributi e proposte importanti che sarà opportuno approfondire. Occorrerà affrontare il tema dell'organizzazione del lavoro, che è stato uno di quelli più ricorrenti emersi questa mattina, il problema delle competenze, altro nodo da affrontare. Non entro quindi ora nel merito, in quanto non l'ho fatto per nessuno degli interventi ascoltati, che saranno ovviamente esaminati da parte di tutti i consiglieri regionali, ma dispiace che si sia voluto comunque proseguire in una polemica, iniziata a titolo privato, che sarebbe stato opportuno mantenere a titolo privato."

MARIA CRISTINA FLORINI - Azienda UsI Modena

"Buongiorno a tutti. Intervengo per riprendere alcuni interventi iniziali, ringraziando le tre Commissioni assembleari per avere, con questa udienza conoscitiva, reso possibile un ampio spettro di consultazione al fine di mettere a confronto e affrontare questa tematica.

Mi ricollego soprattutto all'intervento del dottor Monterastelli facendo una breve premessa. L'Azienda USL di Modena ha costituito un Comitato paritetico per le pari opportunità. All'interno del Comitato paritetico per le pari opportunità è presente un sottogruppo di lavoro (in questa fase non abbiamo ritenuto di aprire un Comitato paritetico mobbing che tuttavia è in proposta) che si occupa del benessere organizzativo e della prevenzione del mobbing. Io sono una psicologa e all'interno della l'Azienda USL di Modena mi occupo di tematiche che riguardano la prevenzione, l'organizzazione e la formazione ed oggi sono in rappresentanza del Comitato paritetico per le pari opportunità, di cui faccio parte.

Ritengo importante ricondurre la tematica degli stress psico-sociali e della prevenzione del mobbing al tema dell'organizzazione lavorativa. Tutti gli interventi che ci sono stati questa mattina hanno giustamente evidenziato quanto sia complessa questa problematica. Le parti in causa ed i punti di vista in merito sono veramente tanti. Vorrei riprendere alcuni concetti, vecchi ma ancora attuali,

riguardanti la salute e la prevenzione. Credo che ci si possa allontanare da quella che è una prevenzione primaria, secondaria e terziaria.

Cos'ha fatto l'azienda USL di Modena? Ha promosso alcune ricerche sul benessere organizzativo. Quando parliamo di stress psico-sociale, esiste un primo livello che è quello delle aziende pubbliche e ci riferiamo anche a una direttiva delle funzione pubblica oltre che al decreto 626 di cui è stato parlato. Abbiamo compiuto ricerche sperimentali nei distretti di Modena e Sassuolo per lavorare sulla prevenzione primaria, ricercando la qualità della vita lavorativa e la promozione di un benessere organizzativo. Secondo me questo è un primo livello, anche se non è ritenuto sufficiente, come abbiamo sentito dire.

Esiste poi una prevenzione secondaria che riguarda i lavoratori che stanno male. In quindici anni di esperienza chiedo: come è possibile coniugare all'interno di un'azienda la flessibilità che oggi ci viene richiesta? Le aziende sono cambiate, cambiano le modalità di lavoro, cambia l'organizzazione, per cui non sempre è facile. Un problema riscontrato soprattutto all'interno delle Aziende sanitarie è quello di far partecipare i lavoratori ai cambiamenti. Infatti spesso accade che tutta una serie di malesseri e di stress psico-sociali derivino dal fatto che il lavoratore molte volte non capisce dove sta andando, cosa sta succedendo all'interno dell'azienda dove lavora.

Un'azione utile sarebbe quindi quella di coinvolgere maggiormente e di informare i lavoratori, così come prevede la ricerca e per intervenire sul benessere organizzativo, favorendo la partecipazione dei lavoratori ai cambiamenti e cioè, quello che si dice in psicologia di comunità, "l'empowerment del lavoratore".

Come terzo livello si verifica la persona che sta male, che manifesta uno stress lavorativo, uno stress post traumatico, la persona che finisce in depressione, che ha un attacco di panico o altro. Le strutture sanitarie sono già predisposte a trattare queste patologie, tuttavia in questi casi occorre dare, oltre ad una risposta di cura se la persona ha bisogno di aiuto, anche una risposta all'organizzazione in quanto si tratta di patologie generate nel rapporto, nel contesto e nella relazione che c'è fra soggetto lavoratore e organizzazione.

La risposta al lavoratore che sta male viene attraverso i servizi specialistici, e quindi può trattarsi di qualsiasi intervento specialistico, occorre poi lavorare per quello che riguarda invece l'organizzazione. Grazie."

LORENA BERGAMINI - Sindacato DICCAP – CONFISAL Regione Emilia-Romagna

"Vorrei fare una brevissima precisazione, a seguito degli interventi precedenti, mirati in particolare al settore sanitario. Mi chiedo come mai non ci sia stato l'intervento di un sindacato di quelli, tra virgolette, normali. Ciò mi dice che, forse, la definizione di mobbing è strettamente necessaria in quanto il mobbing è un fenomeno che può portare e problemi di salute, ma può anche portare ad altre cose che sono problemi di ordine lavorativo, come ha detto giustamente un oratore che mi ha preceduto.

Il mobbing è, in moltissimi Paesi, una vera strategia aziendale. Indurre una persona alle dimissioni piuttosto che a chiedere un trasferimento, non vuol dire necessariamente mandarla all'ospedale o dallo psichiatra, ma vuol dire operare una riorganizzazione sotto vario genere.

Vale la pena ricordare che il mobbing deriva da "to mob", cioè dall'accerchiare, come fanno gli animali, un soggetto per isolarlo, perché è malato o altro... Questo è il mobbing, e chiunque faccia una ricerca in rete è questo il significato che trova. Trova casi di sottodimensionamento del lavoro, la carriera negata e non necessariamente l'insorgere di una malattia. In questo ultimo caso si ricorre naturalmente a chi di competenza, ma resta fondamentale un problema aziendale e secondo me è giustamente per questo motivo che è stata ravvisata, in prima battuta, la competenza della I^a Commissione Bilancio Affari Generali ed Istituzionali competente per l'organizzazione del lavoro in Regione.

Non è un problema solo sanitario, altrimenti avrebbero assegnato tale competenza alla Commissione Politiche per la salute e Politiche sociali, e non è un problema culturale, altrimenti l'assegnazione sarebbe stata fatta alla Commissione Turismo Cultura Scuola Formazione Lavoro Sport. Tenevo a chiarire questo aspetto. Grazie."

ANNA SALFI - CGIL Emilia Romagna

"Grazie. Informo innanzitutto il Presidente che invieremo una nota con le osservazioni scritte, in modo da poterle mettere agli atti. Le osservazioni che farò vogliono essere un contributo alla stesura di un unico progetto di legge e quindi necessariamente avranno un carattere più generale rispetto alla disamina dei singoli progetti. Voglio sottolineare anche l'auspicio per la continuazione di questo confronto, che riteniamo utile, se non altro per l'importanza di aver posto in rilievo un fenomeno che nei posti di lavoro esiste e come tale va affrontato.

Vorrei partire da tre presupposti.

La necessaria sottolineatura della validità delle disposizioni contenute sia nel codice civile, che nella legislazione del lavoro, che nel codice penale a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo in alcuni progetti già c'è, ed io penso che sia importante partire da questo, cioè dalla valorizzazione delle norme che già esistono nell'ordinamento legislativo italiano. Questo progetto di legge ha tuttavia una sua validità perché permette di considerare questa regolamentazione come chiusura del sistema.

In secondo luogo è importante la necessità che la regolamentazione legislativa regionale sia volta alla prevenzione del fenomeno: ricollocare dunque tutta questa attività nell'ambito e nell'alveo prioritario della prevenzione del fenomeno ed in particolare, nella responsabilità sociale d'impresa finalizzata alla ricerca del benessere organizzativo. Questo per noi è, come dire, una finalizzazione che deve essere esplicitata, e che deve risultare abbastanza chiara. Anche perché già in passato, soprattutto nelle pubbliche amministrazioni, ci sono stati progetti e ricerche sul benessere organizzativo, concretizzate nell'adozione anche di una circolare ministeriale. Quindi un normazione

considerata cogente per le amministrazioni pubbliche, finalizzata al perseguimento, appunto, del benessere organizzativo nelle imprese.

Un altro punto è evitare che il mobbing assorba tutte le espressioni del disagio ambientale relazionale vissuto nei luoghi di lavoro. E' stato già detto che le situazioni di disagio vissute dai lavoratori e dalle lavoratrici nell'ambiente di lavoro non sono e non devono essere tutte ricondotte alla fenomenologia del mobbing. C'è un disagio più generale di cui soffrono i lavoratori e le lavoratrici e quindi occorre collocare il mobbing in uno di questi aspetti.

Da ultimo, considerare il diverso impatto che il fenomeno ha sui generi, come ha già detto la consigliera di parità. Penso che se ci dovessimo dotare di strumenti, poi valuteremo rispetto al testo finale del progetto di legge di quali strumenti dotarci, la considerazione del diverso impatto fra uomini e donne di questi fenomeni va tenuto in considerazione.

Una considerazione conclusiva va fatta riguardo alla stesura di un progetto di legge unificato: vorremmo sottolineare la necessità di evitare la definizione di interventi e responsabilità di tipo unilaterale, attraverso invece il riconoscimento del ruolo della rappresentanza collettiva sindacale nel contrasto al fenomeno del mobbing, sotto il duplice aspetto da un lato dello sviluppo della prevenzione, dall'altro della contrattazione degli interventi. Ciò peraltro è già considerato nella normazione di cui la 626 è espressione.

C'è un problema di relazione con le organizzazioni sindacali nel posto di lavoro anche per le definizioni degli interventi di contrasto. Penso che sia importante favorire la creazione di un clima che rilevi i segnali del disagio ambientale e relazionale e che faccia scattare gli allarmi e le azioni di contrasto attraverso un monitoraggio sull'ambiente e le relazioni interpersonali. Mi spiego meglio. Faccio un esempio, riferendomi alla legge sul fumo, una legge che oggi noi abbiamo e che funziona nel momento in cui fa scattare nelle persone una sorta di "controllo sociale" rispetto a comportamenti che sono considerati non opportuni. Penso ad un intervento di questo tipo, un intervento che incentivi la disapprovazione, e quindi la condivisione di una censura rispetto a comportamenti che possono indurre ad attività mobbizzanti. Mantenere insomma un approccio di sistema al tema del disagio nei luoghi di lavoro, distinguendo gli effetti prodotti dai processi di riorganizzazione aziendale e quelli invece che sono più connessi al sistema relazionale tra individui. Si tratta di due aspetti che vanno tenuti insieme, ma distinti in maniera molto chiara rispetto all'azione.

Da ultimo mi preme sottolineare la possibilità di sviluppare il sistema di monitoraggio, la rilevazione e il contrasto alle azioni mobbizzanti conseguenti a molestie o violenze sessuali contro le donne. Nell'esperienza maturata, infatti, abbiamo colto che molto spesso ad atti di molestie sessuali fanno seguito atteggiamenti mobbizzanti. Questa è una peculiarità che ci piacerebbe fosse colta.

Per concludere, riteniamo sia opportuno contrastare la deriva sanitaria insita in alcune proposte: si deve evitare che il soggetto, presunta vittima dell'azione di mobbing, venga pregiudizialmente condannato. Nella procedura di analisi del caso dovrà essere raccolta, in via prioritaria, la narrazione di contesto e svolta un'istruttoria sui fatti. In una seconda fase, se necessaria, dovrà essere

proposta un'indagine clinica. In sostanza dovrà essere data precedenza all'indagine sul contesto ambientale di riferimento.

Riteniamo sia inoltre opportuno contrastare la deriva di eccesso di regolamentazione giuridica per tutti gli aspetti. Il fenomeno del disagio ambientale e relazionale nei luoghi di lavoro richiede, per sua stessa natura e per essere risolto, l'utilizzo di mezzi che siano flessibili e negoziati. Occorre quindi che l'intervento legislativo eviti una eccessiva regolamentazione. Grazie."

**ANTONIO NERVEGNA - Presidente della Commissione assembleare
Bilancio Affari Generali ed Istituzionali**

"In conclusione di questa udienza conoscitiva e dopo essermi consultato con i colleghi Presidenti, informo che intendiamo pervenire in sede di Commissioni ad testo unificato e quindi emendato. Sulla base di questo intendiamo riaprire una ulteriore consultazione in modo tale che ci possa essere una seconda fase in cui riascoltare interventi della società regionale, in tutti i suoi settori, per proseguire successivamente l'iter di approvazione. Ritengo che sia il percorso e la metodologia più utili da seguire.

Ringrazio per i contributi forniti alla discussione, per la partecipazione e l'attenzione dimostrata e saluto tutti i presenti. Grazie."

La seduta termina alle ore 12,00.

Verbale approvato nella seduta del 23 gennaio 2007.

Il Presidente
Antonio Nervegna

Il Presidente
Tiziano Tagliani

Il Presidente
Massimo Pironi

Il Segretario
Claudia Cattoli

Il Segretario
Lidia Testoni

Il Segretario
Adolfo Zauli