



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

TRENTINO

Coordinamento provinciale antimobbing

(Legge provinciale 14 marzo 2013, n. 2 – Art. 2)

Relazione attività svolta nel periodo
3 novembre 2017 – 11 dicembre 2018

Il Coordinamento provinciale antimobbing, la cui istituzione è prevista dall'articolo 2 della legge provinciale 14 marzo 2013, n. 2 avente ad oggetto "Prevenzione e contrasto del mobbing e promozione del benessere organizzativo sul luogo di lavoro e modificazioni della legge provinciale 18 giugno 2012, n. 33 in materia di pari opportunità", è stato costituito con deliberazione della Giunta provinciale n. 1818 del 3 novembre 2017.

Le sue funzioni, come indicato dall'articolo 3 della sopra citata legge provinciale, sono:

- monitoraggio del mobbing nei luoghi di lavoro, anche in raccordo operativo con l'Osservatorio per la salute, con le strutture provinciali interessate, con istituzioni, enti pubblici e privati, associazioni impegnate nella prevenzione e nel contrasto del mobbing e nel sostegno e nell'assistenza delle vittime;
- monitoraggio delle azioni sul mobbing promosse dai Comitati unici di garanzia della Provincia, dei relativi enti pubblici strumentali e degli enti locali previsti dalla legge provinciale sulla promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini;
- formulazione di proposte alla Giunta provinciale;
- valutazione dei servizi esistenti in ambito provinciale per il contrasto del mobbing;
- promozione di studi, iniziative di sensibilizzazione e informazione;
- promozione di buone prassi, di regolamentazioni interne e codici di condotta.

Sono componenti del Coordinamento, secondo quanto previsto dall'articolo 2 della legge provinciale 2/2013:

- i dirigenti delle strutture provinciali competenti in materia di lavoro e di sanità (dott. Sergio Vergari e dott. Silvio Fedrigotti);
- il dirigente dell'Agenzia provinciale del lavoro (dott.ssa Antonella Chiusole);
- il Presidente del Comitato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, previsto dall'art. 51 della legge provinciale 16/2010 (avv. Luca Zeni);
- un medico del lavoro e uno psicologo, con specifiche competenze in materia, individuati dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari (dott. Walter Versini e dott.ssa Iva Vedovelli);
- il responsabile dell'Unità Operativa di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (dott. Graziano Maranelli);
- un rappresentante delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello provinciale (sig.ra Milena Segà);
- un rappresentante delle organizzazioni dei datori di lavoro (dott.ssa Laura Licati);
- la Consigliera di parità nel lavoro (dott. Emanuele Corni);
- un rappresentante dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (dott.ssa Monica Murara).

Il Coordinamento si è insediato il 7 dicembre 2017 e si è riunito 10 volte, rimanendo in carica fino allo scadere della XV Legislatura.

Le funzioni di segreteria sono state assicurate dal Dipartimento salute e solidarietà sociale (rag. Daniela Bonaldi).

La partecipazione alle riunioni è gratuita, non essendo previsti compensi e rimborsi spese.

La prima seduta del Coordinamento ha visto, oltreché la presentazione di quelle che sono le finalità della legge provinciale 2/13 (promuovere azioni per la prevenzione e il contrasto del mobbing, promuovere azioni e un confronto coordinato tra i soggetti coinvolti nelle azioni di prevenzione e contrasto del mobbing, al fine di favorire il benessere organizzativo e preservare l'integrità psico-fisica e relazionale della persona sul luogo di lavoro), la nomina del suo presidente, nella persona della dott.ssa Antonella Chiusole.

Il Coordinamento ha quindi condiviso e approvato la propria regolamentazione interna di funzionamento (allegato 1) e definito un piano di attività per l'anno 2018 il quale comprende le azioni ritenute prioritarie, suddivise nelle seguenti quattro aree: tutela, monitoraggio, informazione e prevenzione, da realizzarsi nel 2018 (allegato 2).

Al fine di dare la possibilità ai cittadini di aver un canale di comunicazione con la Pubblica Amministrazione è stata creata una casella di posta elettronica dedicata al mobbing (e-mail: antimobbing@provincia.tn.it), riservata agli utenti esterni che desiderano comunicare con il Coordinamento.

Ritenendo essenziale la formazione di base sul fenomeno del mobbing, sia sotto il punto di vista sociologico che giuridico, sono stati invitati ad un incontro, che si è tenuto il 7 febbraio 2018, i professori Franco Fraccaroli (Dipartimento di psicologia e Scienze Cognitive dell'Università degli Studi di Trento) e Riccardo Salomone (Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli studi di Trento), che hanno fornito una illustrazione di base sul mobbing ai componenti del Coordinamento.

Al fine di conoscere l'andamento del mobbing a livello locale sono stati analizzati i dati gestiti dall'U.O. prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari di Trento nel periodo 2003-2017 (casi di disagio lavorativo o di mobbing).

I casi trattati in tutto nel periodo sono stati 34 (14 relativi a situazioni di mobbing e 20 relativi a situazioni di disagio lavorativo). Distinguendo i casi per periodo essi sono così distribuiti:

- nel periodo 2003-2007 vi sono stati 9 casi di mobbing e 2 di disagio lavorativo;
- nel periodo 2008-2012 vi sono stati 4 casi di mobbing e 7 di disagio lavorativo;
- nel periodo 2013-2017 vi sono stati un caso di mobbing e 11 di disagio lavorativo.

Non esiste una categoria specifica di malattia professionale legata al mobbing, ma gli effetti sulla salute derivanti da condizioni di vessazioni sul lavoro quali il mobbing potrebbero trovare riconoscimento, insieme ad altre connesse con lo stress lavoro correlato, nelle categorie "Disturbo da adattamento cronico" e "Disturbo post traumatico da stress cronico" della tabella delle malattie professionali. In ogni caso, le malattie professionali denunciate all'INAIL nel periodo 1997-2016 in provincia di Trento rientranti in tali categorie sono state in tutto 53 (41 ascrivibili a casi di Disturbo da adattamento cronico e 12 a casi di Disturbo post traumatico da stress cronico). Non si hanno informazioni di dettaglio che permettano di individuare tra questi, casi legati a condizioni di mobbing.

I casi di malattia professionale riconosciuti da INAIL nel periodo 2001-2016 sono solo 5 (4 per Disturbo da adattamento cronico e 1 per Disturbo post traumatico da stress cronico), su un totale di 2012 casi totali riconosciuti come malattia professionale.

È da rilevare inoltre che una parte dei casi non transita né dalle strutture di prevenzione né da INAIL e seguono un prevalente percorso legale, mirato al risarcimento del danno, che si svolge quindi nei tribunali e la dimensione di questa parte non è conoscibile.

Per poter disporre di dati utili sul fenomeno del mobbing a livello extra regionale il Coordinamento ha effettuato una verifica sull'esistenza di eventuali rilevazioni in materia effettuate a livello extra regionale e nazionale. Dalla ricerca è emerso che i dati a disposizione sono pochi, infatti, pur essendovi alcune rilevazioni (ad esempio quelle condotte dall'Istat, dal Friuli Venezia Giulia, dall'Istituto Superiore di Sanità), diverse indagini non sono rese visibili in rete (di alcune infatti è presente solo un rinvio ad un questionario, da compilare unicamente a cura del personale dell'ente o del soggetto che le ha elaborate).

Data anche la natura delle condizioni e dei disturbi connessi, non esistono dati statistici puntuali relativi ai casi di mobbing. Esistono alcuni dati derivanti da sondaggi tra i lavoratori: in uno studio europeo della fine anni novanta veniva stimata nell'8% la quota di lavoratori interessati da fenomeni di mobbing

(4% in Italia 12-15% nei Paesi del nord Europa), ma i risultati apparivano ovviamente influenzati da differenti approcci e conoscenze. Analoghi risultati in un'indagine ISTAT 2008-09, con una prevalenza del 4,2% negli intervistati.

Dati più recenti rilevati sulla percezione dei lavoratori indicano percentuali di prevalenza ben maggiori, (fino al 20% e più i soggetti che descrivono "episodi" vessatori) specie in alcune categorie produttive, ma la diffusione del fenomeno – anche per i suoi confini poco netti – rimane non facilmente inquadrabile con sufficiente precisione.

Rilevando la necessità di avere un quadro almeno orientativo della dimensione del problema a livello provinciale, si è ritenuto di affidare all'Università degli studi di Trento, in particolare al laboratorio che si occupa di tematiche relative al benessere organizzativo in un'ottica interdisciplinare (WEBEWO), l'incarico di realizzare una ricerca in materia.

La ricerca prevede la somministrazione dell'indagine ad un campione rappresentativo della popolazione lavorativa trentina (circa 1500 unità), eterogeneo e bilanciato per quanto riguarda le caratteristiche delle aziende dove i soggetti lavorano (settore pubblico o privato, aziende piccole o medie ...).

Attraverso la ricerca verranno analizzati i tre tipi di interventi sul mobbing:

- interventi primari, di prevenzione;
- interventi secondari, di gestione del caso;
- interventi terziari, di riabilitazione.

In altre parole verrà analizzato come i fattori situazionali, quelli personali e la loro interazione agiscono sul fenomeno del mobbing.

Attraverso l'analisi centrata su gruppi omogenei di persone sarà possibile uno studio dettagliato di potenziali "profili di mobbing" che, a sua volta, permetterà di trovare eventuali differenze (sia situazionali che personali) che caratterizzano ciascun profilo e fornirà elementi utili a sviluppare interventi tenendo conto della eterogeneità del fenomeno.

Nello svolgimento dell'indagine sarà naturalmente garantito il più assoluto anonimato dei partecipanti (sia individui che aziende), e sarà tutelata la riservatezza del dato. Le analisi dei dati saranno svolte in forma aggregata.

Al Coordinamento è stata presentata, da parte della dott.ssa Tiziana Callovi, responsabile dell'area LaBOR – Laboratorio per il Benessere Organizzativo, della Società di formazione Trentino School of Management – TSM, una proposta di piano di intervento per la prevenzione e il contrasto del mobbing e la promozione del benessere organizzativo sul luogo di lavoro.

Il piano di intervento, elaborato nel 2014 al fine di dare un impulso per l'attuazione della legge provinciale 2/2013 allora da poco entrata in vigore, e fornire supporto all'avvio delle attività del Coordinamento provinciale antimobbing, è risultato in parte superato, tenuto conto che alla norma è stata data attuazione e che il Coordinamento provinciale antimobbing è stato istituito e sta operando.

Il piano, che si svilupperebbe in un arco temporale di un paio di anni, prevede la realizzazione di diverse azioni, quali il monitoraggio dei servizi esistenti sul territorio provinciale, la creazione di una rete territoriale per la condivisione delle buone pratiche, formazione e informazione, ecc...

Il Coordinamento, dopo aver preso visione della proposta, ha ritenuto che alcune parti del piano potessero essere riprese, attraverso una collaborazione con Trentino School of Management, in particolare per l'aspetto della formazione/informazione. E' stata quindi fatta una richiesta a TSM per conoscere quali sono le iniziative che la stessa sta organizzando o ha già organizzato in materia (quali eventi, a chi erano destinati, chi erano i docenti, che riscontro hanno avuto ...) e quali sono gli interventi che potrebbe realizzare.

Dalla rilevazione è emerso che LABOR – Laboratorio per il benessere organizzativo di TSM, ha organizzato il percorso formativo "Workshop: uno sguardo sul fenomeno del mobbing", con lo scopo di informare e sensibilizzare i partecipanti sul tema del mobbing. Al corso, della durata di 4 ore si sono iscritti 55 dipendenti della Provincia autonoma di Trento e 22 dei suoi Enti Strumentali.

Dai questionari di gradimento è emerso un elevato livello di soddisfazione del percorso formativo e dei suoi contenuti (valore medio di 4,0 su 5).

Del corso sono state realizzate tre edizioni, a cui se ne aggiunge una in programma (specificamente rivolta al personale dirigenziale della Provincia).

Tenendo conto dell'interesse manifestato dai partecipanti per la conoscenza del fenomeno mobbing, TSM ha presentato nel Piano di formazione 2019 un'iniziativa formativa che si estende anche ad altre forme di disagio lavorativo.

Dopo aver preso visione della azioni realizzate da TSM in materia di mobbing, tenuto anche conto che la formazione da essa erogata è rivolta all'ambito pubblico, il Coordinamento ha ritenuto di invitare LARES – Laboratorio relazioni di lavoro e sindacali, ad inserire nella propria programmazione dei percorsi formativi/informativi sul mobbing, anche valorizzando l'esperienza già maturata dal LABOR.

Analoga richiesta è stata avanzata all'Azienda provinciale per i servizi sanitari.

Il Coordinamento ha poi lavorato per la creazione di un sito provinciale in materia di mobbing. E' stata quindi contattata la struttura provinciale competente (UMSE Trasformazione Digitale P.A. e servizi civici), che ha assicurato, unitamente ad Informatica Trentina, il supporto necessario per la realizzazione del sito.

Nell'elaborazione dei contenuti del sito si è ritenuto importante fare in modo che le informazioni date siano davvero utili per gli utenti, fornendo informazioni sui servizi esistenti e sulle strutture a cui ci si può rivolgere in caso di necessità (sito orientato all'informazione verso i cittadini/lavoratori).

Le aree che si sono volute sviluppare sono relative:

- ✓ all'informazione (in cui riportare la definizione di mobbing e i dati sulla rilevazione che verrà effettuata dall'Università degli Studi di Trento);
- ✓ alla tutela (in cui riportare le informazioni sui servizi esistenti in materia, ossia a chi ci si può rivolgere in caso di necessità);
- ✓ alla prevenzione (in cui riportare materiale informativo in materia).

Per la definizione della struttura e del contenuto del sito è stato necessario un notevole impegno ed infatti è stato necessario un ampio confronto, sia interno, tra i componenti del Coordinamento, che esterno, con le strutture provinciali competenti per la realizzazione del sito.

Si è voluto utilizzare un linguaggio semplice, di facile lettura ma nello stesso tempo chiaro, anche al fine di evitare messaggi errati o che potrebbero essere oggetto di erronee interpretazioni.

Trento, li 21 dicembre 2018

La Presidente
dott.ssa Antonella Chiosole

Allegati:

- Regolamentazione interna
- Piano di attività 2018



Coordinamento provinciale antimobbing
(Legge provinciale 14 marzo 2013, n. 2 – art. 2)

REGOLAMENTAZIONE INTERNA

Convocazione delle riunioni: le convocazioni delle riunioni avvengono tramite comunicazione formale (e-mail cui viene allegato l'ordine del giorno dell'incontro), da trasmettersi ai componenti del Coordinamento almeno cinque giorni prima della data prevista per la riunione, salvo i casi di urgenza.

Partecipazione alle riunioni: ogni componente del Coordinamento può delegare autonomamente, in caso di sua assenza o impedimento, un proprio supplente che può essere scelto di volta in volta a seconda della competenza in merito agli specifici argomenti trattati nella riunione.

Periodicità degli incontri: gli incontri vengono fissati di volta in volta, secondo la periodicità individuata dal Coordinamento.

Valore legale delle sedute: ai fini del valore legale delle sedute del Coordinamento devono essere presenti almeno 6 componenti.

Approvazione delle decisioni: le decisioni del Coordinamento devono essere approvate dalla maggioranza dei presenti.

Partecipazione di soggetti esterni: alle riunioni del Coordinamento possono essere invitati, di volta in volta, altri soggetti, esterni allo stesso, individuati sulla base del contributo professionale che possono dare ai lavori del Coordinamento in relazione ai temi trattati nelle singole riunioni.

Gruppi di lavoro: per l'approfondimento di specifiche tematiche possono essere istituiti dei gruppi di lavoro, cui partecipano alcuni componenti del Coordinamento ed eventualmente esperti esterni.
I risultati del lavoro svolto dai gruppi vengono portati al Coordinamento, per la loro valutazione e approvazione.

Durata: i componenti del Coordinamento, come previsto dalla legge provinciale 14 marzo 2013 n. 2, restano in carica per la durata della legislatura e ad essi non compete alcun compenso o rimborso spesa.



**COORDINAMENTO PROVINCIALE ANTIMOBING)
(LEGGE PROVINCIALE 14 MARZO 2013, N. 2 – ARTICOLO 2)**

PIANO DI ATTIVITÀ 2018

Le azioni che il Coordinamento ha identificato come le attività da realizzare nel corso del 2018 sono suddivise in quattro aree: tutela, monitoraggio, informazione e prevenzione.

Area tutela: definire il quadro complessivo dei soggetti che a vario titolo si occupano di mobbing, al fine di avere una visione unitaria delle strutture o dei soggetti a cui ci si può rivolgere in caso di necessità. Verrà effettuata una rilevazione dei soggetti competenti in materia, con illustrazione delle funzioni da essi svolte.

Area monitoraggio: realizzare un'indagine conoscitiva sul fenomeno del mobbing al fine di comprendere come esso è sviluppato sul territorio provinciale.

L'indagine verrà realizzata attraverso una collaborazione con l'Università degli Studi di Trento, in particolare con il Laboratorio che si occupa di tematiche relative al benessere organizzativo in un'ottica interdisciplinare (WEBEWO). Verranno sviluppate tre linee di indagine, al fine di poter avere una visione complessiva del fenomeno:

1. indagine psicosociale sulle determinanti organizzative del mobbing, sulla diffusione percepita del fenomeno del mobbing e sul ruolo che possono avere i fattori organizzativi rispetto al verificarsi dello stesso;
2. indagine volta all'individuazione delle politiche di gestione delle risorse umane e delle azioni positive realizzate per limitare l'insorgenza del mobbing
3. indagine finalizzata all'esame dell'assetto normativo, a livello provinciale, nazionale e internazionale.

E' prevista anche la realizzazione di un focus sulle problematiche di genere.

Area informazione: creare un sito internet dedicato al mobbing. Il sito sarà strutturato in modo da essere orientato all'informazione verso i cittadini/lavoratori, al fine di poter essere davvero utile per gli utenti. Saranno fornite informazioni sui servizi esistenti e sulle strutture a cui ci si può rivolgere.

Area prevenzione: progettazione di azioni di formazione e sensibilizzazione sul fenomeno del mobbing, da realizzarsi anche con la collaborazione di soggetti terzi (ad esempio Trentino School of Management).