

COORDINAMENTO PROVINCIALE ANTIMOBBING

(Legge Provinciale 14 marzo 2013 n. 2)

Relazione sull'attività svolta nel periodo

11 novembre 2019 – 30 settembre 2021

Il coordinamento provinciale antimobbing, la cui istituzione è prevista dall'art. 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 di Giunta provinciale n. 1354 del 6 settembre 2019 e s.m.i.

Le sue funzioni sono:

- monitoraggio del mobbing nei luoghi di lavoro anche attraverso il raccordo operativo con le strutture provinciali interessate, con istituzioni, enti pubblici e privati, nonché con 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 previsti dall'articolo 17 della legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13 (Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini);
- formulazione di proposte alla Giunta provinciale in ordine agli interventi finalizzati all'attuazione della legge, evidenziando le criticità organizzative e gestionali che possono favorire l'insorgere e lo sviluppo del mobbing;
- valutazione dei servizi esistenti in ambito provinciale per contrastare il mobbing;
- promozione di studi, iniziative di sensibilizzazione e di informazione, in particolare con riferimento alla predisposizione e all'aggiornamento dei materiali informativi.

Il Coordinamento è composto da:

a) I dirigenti delle strutture provinciali competenti in materia di lavoro e sanità nonché il dirigente dell'Agenzia del lavoro o loro delegati;

b) Il presidente del comitato in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro previsto dall'articolo 51 della legge provinciale 23 luglio 2010, n. 16;

c) Un medico del lavoro e uno psicologo con specifiche competenze nelle problematiche previste da questa legge individuati dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari;

d) Il responsabile dell'unità operativa di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro o suo delegato;

e) Un rappresentante delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello provinciale;

f) Un rappresentante delle organizzazioni dei datori di lavoro;

g) La consigliera di parità nel lavoro;

h) Un rappresentante dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Le funzioni di segreteria sono state assicurate dall'Ufficio Pari Opportunità e Inclusione della Provincia Autonoma di Trento.

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

Il Coordinamento ha nominato come suo presidente il dott. Giancarlo Ruscitti e ha condiviso e approvato la propria regolamentazione interna; il regolamento di funzionamento stabilito dal Coordinamento è allegato alla presente relazione (allegato 1).

Il Coordinamento si è insediato in data 11 novembre 2019 e si è riunito l'11 novembre 2019 e il 18 febbraio 2020. A seguito delle restrizioni legate alla pandemia l'organismo si è recentemente riunito il 23 settembre 2021; tale seduta si è tenuta in presenza.

Le attività definite dal Coordinamento per la legislatura in corso sono:

1) Sito della Provincia sul mobbing e casella di posta elettronica.

Su input del precedente coordinamento è stata realizzata l'attività di strutturazione e definizione dei contenuti del sito ma lo stesso non è ancora stato attivato. Il Coordinamento ha convenuto che le informazioni del sito siano funzionali ad attivare le procedure di segnalazione di mobbing anche con riferimento ad atti normativi e di informazione giuridica e che la funzione della casella di posta elettronica nel sito debba essere coerente con la sua finalità di raccogliere input migliorativi da soggetti rilevanti per la problematica del mobbing, e non quella di raccogliere segnalazioni da soggetti vittime di mobbing.

2.) Analisi dei dati e verifica progetto di ricerca interdisciplinare sul tema del mobbing elaborato dall'Università degli Studi di Trento.

Si è stabilito di verificare lo stato di avanzamento del progetto di ricerca, commissionato dal precedente Coordinamento, sul fenomeno del mobbing nella PAT realizzato con il Laboratorio dell'Università degli Studi di Trento specializzato sul benessere organizzativo in un'ottica interdisciplinare (WeBeWo – LAB).

3) Formazione e sensibilizzazione

Si è definita l'utilità di realizzare da parte della Trentino School of Management – TSM di un percorso di formazione in materia di mobbing per gli operatori potenzialmente coinvolti e la necessità di azioni di sensibilizzazione in merito al corretto significato del termine "mobbing" anche in relazione alla cornice giuridica.

Le attività fino ad ora realizzate hanno portato ai seguenti esiti:

1) La proposta del sito della PAT sul mobbing è considerata adeguata e andrà successivamente arricchita e aggiornata, in relazione all'evoluzione di norme, giurisprudenza, competenze e strutture in materia di mobbing. Si ritiene utile inserire nel sito anche un riferimento alla Consigliera di fiducia della PAT e alle altre figure professionali ed istituzionali a cui possono rivolgersi le persone con problematiche di mobbing. Il sito dovrà essere adeguatamente pubblicizzato con azioni di informazione e sensibilizzazione.

2) La ricerca realizzata dall'Università degli studi di Trento, nello specifico dal prof. Fraccaroli e dal dott. Perinelli dell'Università degli Studi di Trento, sul fenomeno del mobbing in Provincia ha portato al seguente esito. Il campione analizzato è relativo ai 357 questionari/lettere ricevuti, dunque l'8.42% del totale di questionari/lettere inviati (4240) ed il 33.68% del target prefissato (1060). Il campione è ridotto rispetto alle aspettative ma socio-demograficamente

rappresentativo. La ricerca non rileva una correlazione significativa tra mobbing e genere, età, titolo di studio, numero di colleghi, tipo di contratto (determinato/indeterminato), privato/pubblico, ma emerge che gli operai sono più a rischio di dirigenti (mobbing verticale), ma ci sono stati anche casi di mobbing orizzontale e di mobbing dal basso verso l'alto. Alcuni settori sembrano essere più a rischio di mobbing rispetto ad altri ("servizi alle imprese", "trasporti", "agricoltura", "sanità", "industria"). Non è stata rilevata una correlazione tra le variabili di personalità e il mobbing, mentre risultano molto correlate le variabili organizzative, in particolare il clima organizzativo (sociale/etico), il burnout, la soddisfazione lavorativa e l'intenzione di lasciare il lavoro. Per questa ragione sono rilevanti gli interventi in ambito del clima organizzativo e del clima etico del posto di lavoro in relazione al fenomeno del mobbing. È evidente comunque un tema di rappresentatività del campione analizzato dalla ricerca.

3) L'esigenza di formazione in materia di mobbing è condivisa e si ipotizza pertanto di investire TSM-Trentino School of Management (TSM) della realizzazione di specifici percorsi in materia che coinvolgano una ampia platea di operatori interessati. Tale attività potrà avere inizio con un workshop tematico.

Trento, 30 settembre 2021

ALLEGATI:

- Regolamentazione interna
- Ricerca mobbing Università degli Studi di Trento