

Legge regionale del Lazio

14 marzo 2001

"Disposizioni per prevenire e contrastare il fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro"

Art. 1

Finalità

La Regione, in attuazione dei principi costituzionali enunciati negli articoli 2,3,4,32,35 e 37 della Costituzione, nel rispetto della normativa statale vigente e nelle more dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia, interviene con la presente legge al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro.

La Regione individua nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori da parte di tutte le componenti del mondo del lavoro, gli elementi fondamentali per il raggiungimento delle finalità indicate al comma 1 e per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane nei luoghi di lavoro.

Art. 2

Definizione di mobbing

Ai fini della presente legge per "mobbing" s'intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte di un datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in:

pressioni o molestie psicologiche;

calunnie sistematiche;

maltrattamenti verbali ed offese personali;

minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avviliti, anche in forma velata od indiretta;

critiche immotivate e atteggiamenti ostili;

delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a soggetti estranei all'impresa, ente o amministrazione;

esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa;

attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche del lavoratore;

attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;

impedimento sistematico ed immotivato all'eccesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;

marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;

esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore idonee a produrre danni e disagi.

Art. 3

Organi paritetici

Gli organi paritetici previsti all'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 e successive modifiche, nell'ambito delle attribuzioni ad essi conferite in materia di formazione dei lavoratori, assumono iniziative e programmano interventi per sensibilizzare tutte le componenti del mondo del lavoro sulle problematiche di cui alla presente legge.

Art. 4

Istituzione di sportelli anti-mobbing

Le aziende sanitarie locali istituiscono apposite unità operative, opportunamente dislocate nel territorio in relazione ai livelli occupazionali esistenti in ambito pubblico e privato che forniscano adeguata assistenza al lavoratore oggetto di discriminazioni. L'unità operativa, nel caso in cui accerti l'effettiva esistenza di elementi atti a configurare la fattispecie di cui all'articolo 2, assume iniziative a tutela del lavoratore, ed in particolare:

fornisce una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore;

avvia, qualora la situazione lo richieda, primi interventi di sostegno psicologico;

nel caso in cui riscontri la probabile avvenuta insorgenza di stati patologici determinati o aggravati dal mobbing indirizza il lavoratore, con il suo consenso, al servizio sanitario specialistico;

segnala al datore di lavoro, pubblico o privato, la situazione di disagio del lavoratore, invitandolo ad assumere i provvedimenti idonei per rimuoverne le cause.

Art. 5

Iniziative degli enti locali

Le province ed i comuni assumono iniziative per diffondere l'informazione sul fenomeno del mobbing e per prevenirne l'insorgenza.

Nell'ambito delle contrattazioni collettive decentrate integrative per il comparto regione-enti locali, le parti pubbliche e quelle sindacali verificano le possibilità e le modalità per l'adozione di idonee misure al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza del mobbing, anche attraverso la partecipazione dei dirigenti e degli altri dipendenti ad appositi corsi di formazione e aggiornamento.

Art. 6

Osservatorio regionale sul mobbing

E' istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing, di seguito denominato "Osservatorio", con sede presso l'Assessorato competente in materia di lavoro.

L'Osservatorio svolge i seguenti compiti:

attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli enti pubblici e delle aziende sanitarie che adottino progetti o che sviluppino iniziative per le finalità della presente legge;

monitoraggio ed analisi del fenomeno del mobbing;

promozione di studi e ricerche, nonché campagne di sensibilizzazione e d'informazione, in raccordo con le amministrazioni, gli enti e gli organismi destinatari delle norme di cui alla presente legge.

L'Osservatorio è composto da:

il Direttore del Dipartimento competente in materia di lavoro, o suo delegato, che lo presiede;

i Direttori dei Dipartimenti competenti in materia di sanità e di qualità della vita, o loro delegati;

un rappresentante designato dal Ministero del Lavoro;

un rappresentante della Commissione consiliare permanente in materia di lavoro;

un rappresentante designato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale;

un rappresentante designato dalle organizzazioni imprenditoriali maggiormente rappresentative a livello regionale;

un sociologo, uno psicologo e d un avvocato esperto in diritto el lavoro, scelti dall'Amministrazione nell'ambito di terne di nominativi forniti dai rispettivi albi professionali.

L'Osservatorio è costituito con Decreto del Presidente della Giunta regionale. Il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento interno, adottato a maggioranza assoluta dei componenti. Le funzioni di segreteria sono svolte dalla competente struttura dell'Assessorato.

I componenti dell'Osservatorio di cui al comma 3, lettere c), e), f) e g), restano in carica cinque anni e possono essere riconfermati.

Ai componenti dell'Osservatorio si applicano le disposizioni di cui all'articolo 16 della legge regionale 25 luglio 1996, n. 27.

Art. 7

Disposizione finanziaria

Per il finanziamento degli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge è istituito nel bilancio di previsione della Regionale Lazio per l'anno 2001 il capitolo n.....(Risorse regionali per contrastare il fenomeno del mobbing).

Agli oneri relativi agli esercizi successivi si provvede con legge di bilancio.