

REGIONE LAZIO

LEGGE REGIONALE N. 16 DEL 11-07-2002.

"DISPOSIZIONI PER PREVENIRE E CONTRASTARE IL FENOMENO DEL "MOBBING" NEI LUOGHI DI LAVORO".

dal BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE LAZIO N. 21 del 30 luglio 2002

SUPPLEMENTO ORDINARIO N. 3

IL CONSIGLIO REGIONALE ha approvato

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

Promulga La seguente legge:

ARTICOLO 1

(Finalità)

1. 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.
2. 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.

ARTICOLO 2

(Definizione del mobbing)

1. 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 del 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.
2. Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in:
 - a) pressioni o molestie psicologiche;
 - b) calunnie sistematiche;
 - c) maltrattamenti verbali ed offese personali;
 - d) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avviliti, anche in forma velata ed indiretta;
 - e) critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
 - f) delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;

- g) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- h) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore;
- i) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- j) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- k) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale; l) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- m) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

ARTICOLO 3

(Organi paritetici)

1. Gli organi paritetici previsti dall'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE e 1999/38/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro) 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.

ARTICOLO 4

(Istituzione di centri anti-mobbing)

1. Le aziende sanitarie locali istituiscono o promuovono l'istituzione, anche mediante convenzioni con associazioni senza fini di lucro, di appositi centri, opportunamente dislocati sul territorio in relazione ai livelli occupazionali esistenti nell'ambito pubblico e privato, che forniscano adeguata assistenza al lavoratore oggetto di discriminazioni. I centri, nel caso in cui accertino l'effettiva esistenza di elementi atti a configurare le fattispecie di cui all'articolo 2, assumono, entro sessanta giorni dalla richiesta del lavoratore, iniziative a tutela del medesimo, ed in particolare:
 - a) forniscono una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore;
 - b) avviano, qualora la situazione lo richieda, primi interventi di sostegno psicologico;
 - c) nel caso in cui riscontrino la probabile avvenuta insorgenza di stati patologici determinati od aggravati dal mobbing, indirizzano il lavoratore, con il suo consenso, al servizio sanitario specialistico;
 - d) segnalano al datore di lavoro, pubblico o privato, la situazione di disagio del lavoratore, invitandolo ad assumere i provvedimenti idonei per rimuoverne le cause.
2. Nel caso in cui il centro non accerti elementi atti a configurare le fattispecie di cui all'articolo 2, il lavoratore interessato può rivolgersi all'Osservatorio previsto all'articolo 6, richiedendo un'audizione.
3. Ciascun centro deve, in ogni caso, prevedere nel proprio ambito le seguenti figure professionali:
 - a) un avvocato esperto in diritto del lavoro;
 - b) un medico specialista in igiene pubblica;

- c) uno psicologo o psicoterapeuta;
 - d) un sociologo;
 - e) un assistente sociale.
4. I centri provvedono a trasmettere periodicamente all'Osservatorio di cui all'articolo 6 dati ed informazioni relative ai casi trattati, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela dei dati personali, al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi dell'incidenza del fenomeno del mobbing.

ARTICOLO 5

(Iniziativa degli enti locali)

1. Le province ed i comuni assumono iniziative per diffondere l'informazione sul fenomeno del mobbing e per prevenirne l'insorgenza.
2. 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 di fenomeni di mobbing, anche attraverso la partecipazione dei dirigenti e degli altri dipendenti ad appositi corsi di formazione e di aggiornamento.

ARTICOLO 6

(Osservatorio regionale sul mobbing)

1. E' istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing, con sede presso l'assessorato competente in materia di lavoro.
2. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti: a) attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli enti pubblici, delle associazioni od enti privati e delle aziende sanitarie che adottino progetti o che sviluppino iniziative per le finalità di cui alla presente legge; b) monitoraggio ed analisi del fenomeno del mobbing; c) promozione di studi e ricerche, nonché di campagne di sensibilizzazione e d'informazione, in raccordo con le amministrazioni, gli enti e gli organismi destinatari delle norme di cui alla presente legge.
3. L'Osservatorio è composto da:
 - a) il direttore del dipartimento competente in materia di lavoro, o suo delegato, che lo presiede;
 - b) i direttori dei dipartimenti competenti in materia di sanità e di qualità della vita, o loro delegati;
 - c) un rappresentante della commissione consiliare permanente competente in materia di lavoro;
 - d) il responsabile della struttura regionale competente in materia di lotta alle disegualianze;
 - e) un rappresentante del Ministero del lavoro;
 - f) tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello regionale;
 - g) tre rappresentanti designati dalle organizzazioni imprenditoriali maggiormente rappresentative a livello regionale;
 - h) un sociologo, due psicologi e due avvocati esperti in diritto del lavoro, scelti dall'Amministrazione nell'ambito di terne di nominativi forniti dai rispettivi ordini o associazioni professionali.

4. 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.
5. I componenti dell'Osservatorio di cui al comma 3, lettere e), f), g) e h) restano in carica tre anni e possono essere riconfermati.
6. Ai componenti l'Osservatorio è corrisposto il trattamento economico determinato ai sensi della normativa regionale vigente.

ARTICOLO 7

(Norma finanziaria)

1. Per le finalità di cui gli articoli 4 e 5 della presente legge si provvede con deliberazione della Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 28, comma 2, della legge regionale 20 novembre 2001, n. 25 e all'istituzione nel bilancio per l'esercizio 2002 di appositi capitoli da iscrivere all'UPB H13 concernenti:
 - a) "Contributi alle ASL per l'istituzione di centri anti mobbing" con lo stanziamento di euro 20 mila per ciascuno degli anni 2002, 2003 e 2004; b) "Contributo agli enti locali per le iniziative di cui all'articolo 5" con lo stanziamento di euro 30 mila per ciascuno degli anni 2002, 2003 e 2004.
2. Alla copertura dell'onere di cui al comma 1 si provvede, in conto competenza, mediante riduzione dei corrispondenti importi di euro 50 mila degli stanziamenti, per ciascuno degli esercizi 2002, 2003 e 2004, di cui all'elenco 4 del bilancio di previsione 2002, capitolo T27501, lettera E); alla copertura di cassa per l'esercizio 2002 si fa fronte mediante riduzione del complessivo importo di euro 50 mila dell'UPB T25.
3. Alla spesa per la corresponsione dei compensi ai componenti dell'Osservatorio di cui alle lettere e), f), g) e h) del comma 3 dell'articolo 6 si fa fronte con i fondi previsti all'UPB R21 del bilancio regionale di previsione per l'esercizio 2002 e alla corrispondente UPB del bilancio relativo agli esercizi successivi.