

Leggi regionali.

In questa sezione si vogliono riportare solo alcuni importanti passaggi relativi alle leggi regionali che sono state emanate per contrastare il Mobbing.

REGIONE LAZIO

La Legge Regionale del Lazio del 14.03.2001, recita all'art 1:

Finalità. La regione, in attuazione dei principi costituzionali enunciati dagli artt. 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 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.

Si tratta di una legge di intenti senza alcuna portata seriamente sanzionatoria, scevra di reale contrasto al fenomeno ed ai comportamenti Mobbizzanti. Del resto è plausibile che incisive azioni di contrasto si debbano lasciare al'opera legislativa del Governo Centrale anche se nulla avrebbe vietato alla normativa regionale del Lazio di contribuire con maggior serietà, anche con azioni deterrenti, a prevenire gli illeciti del Mobbing.

Difatti vi sono alcuni esempi del genere.

REGIONE ABRUZZO

La Legge Regionale Abruzzo dell'11.08.2004 n. 26 recita: *Intervento della Regione Abruzzo per contrastare e prevenire il fenomeno mobbing e lo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro.*

Art. 1 – Finalità: La Regione Abruzzo, nel rispetto dell'art. 32 della costituzione italiana, ed in armonia con i principi dello Statuto, con la presente legge si propone di contrastare e prevenire i fenomeni afferenti lo stress psico-sociale ed il mobbing nei luoghi di lavoro.

Art. 2 - Centro di riferimento regionale: Allo scopo di raggiungere gli obiettivi enunciati dall'art. 1 della presente legge, la Regione Abruzzo istituisce un Centro di riferimento regionale presso l'ASL di Pescara ed un centro di ascolto per ogni altra ASL della Regione.

Art. 3 - Funzioni ed organizzazione del Centro di riferimento regionale: Il Centro di riferimento regionale, con sede presso la ASL di Pescara, è localizzato nell'Ufficio di prevenzione e protezione per la sicurezza interna ed assume i seguenti compiti:

- monitoraggio ed analisi del fenomeno mobbing e dello stress psico-sociale;
- consulenza e supporto nei confronti degli organi regionali, enti pubblici, privati ed associazioni che adottino progetti o iniziative per tali problematiche;
- valutazione delle situazioni del disagio lavorativo con inquadramento clinico e psicologico;
- assistenza medico-legale e specialistica ai lavoratori in situazioni lavorative riconducibili a mobbing;
- sviluppo di una sensibilizzazione al fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale nelle aziende coinvolte, attraverso segnalazioni alle figure incaricate per la prevenzione, al fine di arrestare il fenomeno;
- promozione di convegni ed incontri formativi per sensibilizzare le aziende ed i luoghi di lavoro, al fine di prevenire il fenomeno;

- coordinamento e supporto alle attività dei centri di ascolto localizzati nelle ASL della Regione Abruzzo.

2. Al Centro di riferimento è assegnato personale dipendente della ASL di Pescara, attualmente già in dotazione, che opera in forma non esclusiva, come segue:

- n. 1 medico specialista in medicina del lavoro, in qualità di responsabile;
- n. 1 medico specialista in psichiatria;
- n. 1 medico specialista in medicina legale;
- n. 1 medico specialista in igiene e sanità pubblica; n. 1 psicologo;
- n. 1 avvocato.

3. Il Centro di riferimento può assumere, mediante contratti di collaborazione o convenzionale, ogni altro tipo di personale, nell'ambito delle necessità relative ai compiti specifici e della dotazione finanziaria assegnata.

Art. 4 - Centri di ascolto localizzati:

1. I Centri di ascolto sono istituiti presso le cinque ASL della Regione ed hanno i seguenti compiti:

- effettuazione di colloqui clinici con i lavoratori ed inquadramento dei casi esaminati;
- distribuzione, in raccordo con il Centro regionale di questionari valutativi;
- invio dei lavoratori interessati al Centro regionale, qualora si richieda un'ulteriore valutazione del caso e per programmare eventuali interventi;
- assistenza periodica ai lavoratori interessati ed alle loro famiglie;
- istituzione e coordinamento di gruppi di auto aiuto e di quant'altro utile per l'assistenza psicologica ai lavoratori interessati.

Art. 5 - Organismo regionale Tecnico Consultivo: 1. La Regione, allo scopo di organizzare in maniera coordinata le attività di prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing, istituisce un organismo regionale tecnico consultivo, con sede presso l'Assessorato al Lavoro, così composto:

- n. 1 Dirigente della Direzione politiche del lavoro, della formazione e istruzione;
- n. 1 Dirigente della Direzione Qualità della vita, beni ed attività culturali, sicurezza sociale e promozione sociale;
- n. 1 Dirigente della Direzione sanità;
- il Presidente della Commissione Pari Opportunità Regione Abruzzo;
- n. 2 rappresentanti dei sindacati maggiormente rappresentativi;
- n. 2 rappresentanti delle Confederazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative;
- n. 1 responsabile del Centro di Riferimento regionale di cui all'art. 2;
- n. 1 consigliere di parità.

2. L'organismo di cui al comma 1 persegue i seguenti scopi:

- acquisire dati sul fenomeno mobbing e sullo stress psico-sociale in ambito regionale.
- armonizzare le iniziative previste dalla Regione Abruzzo con quelle indicate dalla normativa nazionale e comunitaria, suggerendo eventuali altre azioni legislative.
- valutare l'attività dei presidi territoriali istituiti, favorendo la loro integrazione operativa.
- suggerire ulteriori iniziative territoriali, sociali e legislative in merito al fenomeno mobbing.
- favorire un diffuso intervento informativo e formativo a tutti i soggetti interessati.
- incentivare interventi tesi a favorire innovazioni negli ambienti di lavoro atti a prevenire l'insorgenza di stress psico-sociale e mobbing (responsabilità sociale delle imprese, lavoro etico, etc.).

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

La Legge Regionale del Friuli Venezia Giulia dell'08.04.2005 n. 7 recita:

Art.1. - Finalità: 1. La Regione Friuli-Venezia Giulia, secondo i principi enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35, 37 e 41 della Costituzione, persegue lo sviluppo della cultura del rispetto dei diritti della persona e la tutela della sua integrità psico-fisica, il miglioramento della qualità della vita e delle relazioni sociali nell'ambiente di lavoro e il contrasto dell'esclusione sociale.

2. Ai sensi dell'Art. 5 dello statuto speciale e dell'Art. 117, terzo comma, della Costituzione, con la presente legge la Regione intende contribuire ad accrescere la conoscenza del fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro, denominato fatispecie di «mobbing», a ridurne l'incidenza e la frequenza, e a promuovere iniziative di prevenzione e di sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo.

· Art. 2. - Progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul posto di lavoro: 1. Per le finalità di cui all'Art. 1, l'amministrazione regionale promuove la realizzazione di progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul posto di lavoro che possono essere presentati da: a) enti locali, singoli o associati, anche in convenzione con associazioni di volontariato e organizzazioni non lucrative di utilità sociale che documentino comprovata esperienza; b) associazioni di volontariato, associazioni senza fini di lucro e di utilità sociale, organizzazioni sindacali, che abbiano maturato competenze specifiche in materia di molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro e organizzazioni datoriali di categoria, che operino in Regione e che si avvalgano o collaborino con personale qualificato con pluriennale e documentata competenza nella materia.

2. I progetti di cui al comma 1 possono prevedere l'attivazione di appositi centri di sostegno e di aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, denominati «Punti di ascolto»

3. I punti di ascolto sono accreditati dall'amministrazione regionale sulla base di un regolamento, sentita la commissione consiliare competente, da adottarsi entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

- Art. 3. - Punti di ascolto: 2. I punti di ascolto svolgono le seguenti attività: a) effettuano colloqui con le lavoratrici e i lavoratori in condizioni di disagio al fine di verificare l'eventuale sussistenza di una situazione di malessere psico-fisico della lavoratrice o del lavoratore, legata a molestie o altre forme di pressione psicologica, di cui la lavoratrice o il lavoratore lamenta di essere oggetto, riservando particolare attenzione alle situazioni verificatesi in contesti in cui si siano evidenziati infortuni sul lavoro; b) promuovono l'organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento di operatrici e operatori qualificati per affrontare problematiche di disagio psico-fisico sul luogo di lavoro; c) forniscono all'osservatorio regionale sul mercato del lavoro, di cui all'Art. 3 della legge regionale 11 dicembre 2003, n. 20 (Interventi di politica attiva del lavoro in situazioni di grave difficoltà occupazionale), ogni rilevazione utile all'analisi del fenomeno in Regione.

3. I punti di ascolto nello svolgimento della loro attività possono avvalersi dell'apporto di esperti, anche in rapporto di convenzione.

4. Presso ogni singola azienda sanitaria, nell'ambito dei rispettivi S.P.S.A.L, e' istituito un punto di ascolto e assistenza, per le lavoratrici e i lavoratori, composto almeno dal seguente personale, dipendente dell'azienda sanitaria o in convenzione all'uopo stipulata dall'azienda sanitaria medesima:

- a) un medico specialista in medicina del lavoro;
- b) un medico specialista in medicina legale;

- c) uno psicologo o medico specialista in psichiatria;
- d) un giuslavorista esperto in materia di lavoro.

- Art. 4. - Azioni contro molestie morali e psico-fisiche sul lavoro della commissione regionale per le politiche attive del lavoro: 1. La commissione regionale per le politiche attive del lavoro, di cui all'Art. 2-quater della legge regionale 14 gennaio 1998, n. 1 (Norme in materia di politica attiva del lavoro, collocamento e servizi all'impiego nonché norme in materia di formazione professionale e personale regionale), svolge le seguenti funzioni contro le molestie morali e psico-fisiche sul lavoro: a) esamina e valuta i progetti di cui all'Art. 2 da ammettere a finanziamento regionale; b) promuove studi e ricerche sul fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche sul luogo di lavoro, analisi delle sue molteplici espressioni, anche alla luce della letteratura scientifica con i migliori livelli di evidenza, della recente giurisprudenza e delle esperienze maturate in altri Paesi; c) promuove campagne di informazione e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica, anche in collaborazione con enti, istituzioni e associazioni no profit; d) propone programmi di formazione delle operatrici e degli operatori dei punti di ascolto, nonché dei lavoratori dipendenti, dei dirigenti e delle parti sociali, responsabili degli uffici del personale delle aziende pubbliche e private; e) effettua consulenze nei confronti degli organi regionali e di soggetti pubblici e privati che intendano adottare progetti o sviluppare iniziative di prevenzione.

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1, la commissione regionale per le politiche attive del lavoro è integrata dai seguenti componenti: a) il direttore centrale competente in materia di lavoro o suo delegato; b) il direttore centrale competente in materia di sanità o suo delegato; c) la presidente della commissione per le pari opportunità tra uomo e donna o sua delegata; d) il difensore civico o suo delegato; e) un rappresentante della direzione regionale del lavoro-sede periferica del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; f) un medico del lavoro, un sociologo, uno psicologo psicoterapeuta del lavoro, un avvocato giuslavorista scelti dall'amministrazione regionale nell'ambito del personale dipendente del servizio sanitario regionale e dei nominativi forniti da rispettivi ordini o associazioni professionali.

3. La commissione regionale per le politiche attive del lavoro integrata in materia di molestie morali e psico-fisiche sul lavoro può costituire al suo interno gruppi di lavoro per la trattazione di specifiche problematiche.

REGIONE UMBRIA

La Legge Regionale Umbria del 28.02.2005 n. 18 recita:

- Art. 1 - Finalità: 1. La Regione Umbria, in attuazione degli articoli 1, 2, 3, 4, 32 e 41 della Costituzione italiana, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, al fine di tutelare l'integrità psico-fisica della persona sul luogo di lavoro, promuove azioni ed iniziative volte a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche sui luoghi di lavoro, di seguito denominate mobbing.

- Art. 2 - Compiti della Regione: 1. Per le finalità di cui all'articolo 1 la Regione promuove, in collaborazione con le parti sociali interessate, con l'Osservatorio regionale sul mobbing di cui all'articolo 7 e con le strutture socio-sanitarie locali, azioni di prevenzione, formazione, informazione, ricerca ed assistenza medico-legale e psicologica.

- Art. 3 - Azioni di formazione: 1. La Regione promuove corsi di formazione professionale sul fenomeno mobbing, rivolti, in particolare, ai seguenti soggetti: a) operatori dei Servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSAL) e dei Centri di salute mentale; b) operatori dell'Ispettorato del lavoro;

c) operatori degli Istituti di previdenza; d) operatori delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro; e) operatori degli sportelli anti-mobbing di cui all'articolo 6 della presente legge;

f) responsabili della gestione del personale nel settore pubblico e privato.

- Art. 4 - Azioni di informazione e ricerca: 1. La Regione promuove: a) l'elaborazione e diffusione di studi e ricerche sul mobbing, anche attraverso l'Osservatorio regionale sul mobbing di cui all'articolo 7 e l'Agenzia umbra ricerche (AUR); b) la realizzazione di strumenti permanenti di documentazione e informazione;

c) l'attivazione di corsi post-laurea nelle materie oggetto della presente legge.

- Art. 5 - Azioni di assistenza medico-legale e psicologica: 1. La Regione concede incentivi alla realizzazione di supporti e terapie psicologiche di sostegno e riabilitazione per il lavoratore vittima del mobbing ed i suoi familiari, secondo criteri e modalità da stabilirsi dalla Giunta regionale entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

- Art. 6 - Sportelli anti-mobbing: 1. La Regione promuove l'istituzione presso gli uffici comunali di cittadinanza di appositi sportelli anti-mobbing con il compito di: a) fornire una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore; b) orientare il lavoratore presso gli uffici della ASL competente; c) segnalare, con il consenso del lavoratore, i casi di presunto mobbing al Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro territorialmente competente.

- Art. 7 - Osservatorio regionale sul mobbing: 1. È istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing con sede presso l'assessorato competente in materia di lavoro. 2. L'Osservatorio è composto da: a) l'assessore regionale alle politiche attive del lavoro, o suo delegato, che lo presiede; b) un membro designato dal Comitato regionale di coordinamento per la sicurezza nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626; c) il dirigente regionale del Servizio di prevenzione, o suo delegato; d) un rappresentante designato dalla direzione regionale del lavoro; e) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori presenti nella Commissione tripartita; f) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro presenti nella Commissione tripartita; g) la consigliera regionale di parità; h) un sociologo e uno psicologo individuati dalla direzione regionale della sanità, a cura del direttore della stessa; i) un avvocato esperto di diritto del lavoro, da individuare nell'ambito dell'Ufficio legale della Regione.

3. L'Osservatorio è costituito con decreto del Presidente della Giunta regionale e il suo funzionamento è disciplinato da apposito regolamento interno. Le funzioni di segreteria sono svolte dalla struttura dell'assessorato competente in materia di lavoro.

4. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti: a) formula proposte alla Giunta regionale in ordine alle azioni e interventi di cui alla presente legge; b) svolge attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, nonché degli enti pubblici, delle associazioni ed enti privati e delle aziende sanitarie che adottino progetti o sviluppano iniziative a sostegno delle finalità della presente legge, in particolare si raccorda con i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing o organismi analoghi eventualmente previsti dai contratti collettivi di lavoro; c) realizza il monitoraggio e le analisi del fenomeno del mobbing, anche avvalendosi degli enti strumentali della Regione; d) promuove studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione e di informazione in raccordo con i soggetti destinatari della presente legge; e) promuove i protocolli d'intesa e le collaborazioni con gli organismi di vigilanza al fine di contrastare il fenomeno del mobbing anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali.

- Art. 8 - Attività di controllo: 1. Il Servizio di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro, sulla base delle segnalazioni ricevute o nell'ambito della sua attività istituzionale, effettua

apposite ispezioni nel luogo di lavoro per accertare l'esistenza di azioni di mobbing e l'eventuale stato di malattia del lavoratore.

2. Presso ogni SPSAL è istituito un collegio medico con il compito di confermare lo stato di malattia del lavoratore e di accertare la connessione tra stato di malattia ed azioni di mobbing.

3. Il collegio è composto da: a) un medico specialista in medicina del lavoro del SPSAL; b) un medico specialista in medicina legale; c) uno psicologo o uno psichiatra.