PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2347 di giovedì 04 marzo 2010

Prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing

Una legge della Regione Veneto si occupa di prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale nei luoghi di lavoro. L'inviolabilità della dignità umana, la formazione, l'Osservatorio regionale e gli sportelli d'ascolto.

google_ad_client

Il mobbing, come indicato in numerosi articoli che PuntoSicuro ha dedicato all'argomento, è una delle cause principali delle patologie da stress lavoro correlato, patologie che non sembrano destinate a ridursi.
Infatti proprio in questi ultimi anni sono in aumento molti dei fenomeni che nei luoghi di lavoro producono disagio lavorativo, stress psico-sociale e mobbing.

Di mobbing e di rischi psicosociali la Regione Veneto si è già occupata producendo diversi documenti. Torna a farlo con la recente approvazione della Legge Regionale 22 gennaio 2010, n. 8 "**Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro**".

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Nella relazione - che ha accompagnato la proposta di legge - si ricorda che se "la conoscenza sul **fenomeno mobbing** è molto cresciuta in questi anni grazie anche all'attivazione di sportelli al pubblico", molto rimane da fare per "sviluppare l'attenzione sui nuovi fenomeni che colpiscono un numero crescente di lavoratori".
La relazione indica che il mobbing è "una forma di vessazione psicologica che viene esercitata sul luogo di lavoro attraverso attacchi o comportamenti da parte dei colleghi, dei datori di lavoro o dei superiori e si determina quando tali fatti si verificano in maniera sistematica, duratura ed intensa"
E sono tante le forme in cui può manifestarsi:
- marginalizzazione dall'attività lavorativa;
- svuotamento di mansioni;
- mancata assegnazione di compiti lavorativi con inattività forzata;
- mancata assegnazione degli strumenti di lavoro;
- ripetuti trasferimenti ingiustificati;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi che acuiscono i sensi di impotenza e di frustrazione;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo".

Tra le altre cose - continua la relazione - il fenomeno è riscontrabile in più settori, ma "quello più colpito sembra essere proprio quello della **pubblica amministrazione** (70 per cento dei casi)".
Tale nuova normativa ha l'obiettivo "di accrescere la conoscenza del fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro", di "ridurne l'incidenza e la frequenza" promuovendo "iniziative di prevenzione e sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo

anche alla luce della recente sentenza della Corte Costituzionale n. 22 del 27 gennaio 2006 relativa al rapporto Stato-Regioni in materia di vessazioni e abusi sul luogo di lavoro".

Veniamo a qualche **estratto della Legge** appena approvata.

Intanto all'**articolo 1** si "riconosce l'**inviolabilità della dignità umana** e il diritto di ogni individuo alla propria integrità psico-fisica, al fine di tutelare la persona nei luoghi di lavoro e in relazione all'attività lavorativa svolta". Inoltre (comma 2) "tutti i lavoratori hanno diritto ad eguale rispetto e considerazione della loro persona e a non essere, direttamente o indirettamente, oggetto di comportamenti discriminatori o vessatori o di trattamenti degradanti o umilianti".
La **finalità** della legge, indicata all'**articolo 2** (e già in parte raccolta nella relazione) è quella di promuovere e sostenere "azioni ed iniziative volte a prevenire il disagio lavorativo, a contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di mobbing e di stress psico-sociale e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa promuovendo corretti stili di vita".

La legge prevede anche una specifica **formazione** (**articolo 3**) sul fenomeno del mobbing e sullo stress psico-sociale correlati all'attività lavorativa rivolta prioritariamente ai seguenti soggetti:
- "medici di medicina generale;
- operatori dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (SPISAL) e di salute mentale delle aziende ULSS;
- operatori degli sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro";
- "componenti dei comitati e delle commissioni regionali sulle pari opportunità e sul fenomeno del mobbing".

Verranno anche **promosse campagna informative**, studi e ricerche, strumenti permanenti di documentazione e informazione e eventuali corsi post-laurea nelle discipline specifiche oggetto della legge.

L'**articolo 5** istituisce invece l'**Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale** nei luoghi di lavoro con i seguenti compiti:
- "formula proposte alla Giunta regionale in ordine alle azioni ed interventi di cui alla presente legge;
- svolge attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, e si raccorda con gli enti pubblici, le associazioni, gli enti privati e le aziende ULSS che adottino progetti o sviluppino iniziative a sostegno delle finalità della presente legge;
- si raccorda con i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing o organismi analoghi eventualmente previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- realizza il monitoraggio e le analisi del fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, anche avvalendosi degli enti strumentali della Regione del Veneto, delle aziende ULSS, dei centri di ascolto, e delle associazioni, pubbliche e private, competenti in materia;
- promuove studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione e di informazione in raccordo con i soggetti destinatari della presente legge;
- promuove protocolli d'intesa e collaborazioni con gli organismi di vigilanza, al fine di contrastare il fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali;
- si collega con l'Osservatorio Nazionale Mobbing istituito presso l'Università La Sapienza di Roma e con gli altri osservatori istituiti da altre regioni, enti ed istituzioni".

Infine (**articolo 6** e **7**) le aziende ULSS istituiscono nell'ambito della propria organizzazione amministrativa:
- "appositi **sportelli di assistenza ed ascolto** sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro" con il compito di fornire ai lavoratori informazioni ed indicazioni su diritti, strumenti di tutela e strutture di supporto;
- "un **centro di riferimento per il benessere organizzativo** nei luoghi di lavoro" (accertamento dello stato di disagio psico-sociale o di malattia del lavoratore, individuazione delle eventuali misure di tutela, ...).

Regione Veneto - Legge Regionale 22 gennaio 2010, n. 8 - Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it