

*Autonome Provinz
Bozen - Südtirol*



*Provincia Autonoma di
Bolzano - Alto Adige*

LANDESGESETZ vom 21. Juni 2021, Nr. 4

Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz

Der Südtiroler Landtag
hat folgendes Gesetz genehmigt,

der Landeshauptmann
beurkundet es

Art. 1
Zielsetzungen

1. Das Land Südtirol fördert und unterstützt Maßnahmen für die Prävention und Bekämpfung von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz, um:

- a) das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und eine bessere Arbeitsorganisation zu fördern, sowie die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu schützen;
- b) Maßnahmen zur Vorbeugung, Bekämpfung und allgemeinen Handhabung von wiederholten feindseligen Handlungen am Arbeitsplatz, die unter das Phänomen „Mobbing“ und „Straining“ fallen, wie in Anlage 1 und 2 des vorliegenden Gesetzes definiert festzulegen;
- c) gegen jegliche Form der psychischen und körperlichen Gewalt am Arbeitsplatz vorzubeugen, die vom Arbeitgeber oder Arbeitgeberin und/oder von den Bediensteten ausgeübt wird und welche die Gesundheit und die Professionalität der Betroffenen beeinträchtigt oder deren persönliche Würde verletzt.

Art. 2
Präventionsmaßnahmen

1. Die/Der beim Südtiroler Landtag angesiedelte Gleichstellungsrätin/Gleichstellungsrat setzt in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, folgende Präventions-, Fortbildungs-, Informations-, Betreuungs- und Unterstützungsmaßnahmen für

LEGGE PROVINCIALE 21 giugno 2021, n. 4

Prevenzione e gestione del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro

Il Consiglio provinciale
ha approvato

il Presidente della Provincia
promulga

Art. 1
Finalità

1. La Provincia autonoma di Bolzano promuove e sostiene misure per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro, con l'obiettivo di:

- a) favorire il benessere sul posto di lavoro, una migliore organizzazione del lavoro nonché la salvaguardia dell'integrità psicofisica dei lavoratori/delle lavoratrici;
- b) definire azioni volte a prevenire, a contrastare e in generale a far fronte ad azioni ostili reiterate sul posto di lavoro, rientranti nelle fattispecie del "mobbing" e dello "straining", come definite negli allegati 1 e 2 alla presente legge;
- c) prevenire ogni forma di violenza psichica e fisica sul posto di lavoro perpetrata dal datore o dalla datrice di lavoro e/o da dipendenti, che può arrecare danni alla salute, alla professionalità o alla dignità personale di chi la subisce.

Art. 2
Misure di prevenzione

1. La Consiglieria/Il Consigliere di parità insediata/insediato presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano attua, in collaborazione con le parti sociali, le seguenti misure per la prevenzione, la formazione, l'informazione nonché per

Opfer von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz um:

- a) im Rahmen des der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat vom Landtag zugewiesenen Budgets, wird ein Maßnahmenplan und jährlich ein Arbeitsplan betreffend Tätigkeiten im Bereich der Prävention von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz ausgearbeitet, welcher jährlich innerhalb 31. März dem Landtagspräsidium vorzulegen ist,
- b) es werden Maßnahmen zum Thema Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz zwecks Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Zusammenarbeit mit Vereinigungen und Institutionen gefördert,
- c) Informations- und Bildungsmaßnahmen für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in Zusammenarbeit mit den lokalen Weiterbildungseinrichtungen werden unterstützt,
- d) Konferenzen und Tagungen in Zusammenarbeit mit Vereinen und Institutionen werden organisiert,
- e) jegliche zusätzliche Schritte, die zur Verbreitung von Wissen über das Phänomen Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz dienen, werden gesetzt,
- f) sieht ein landesweites Netzwerk an Einrichtungen und Experten und Expertinnen für den Bereich Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz vor, um Betroffenen eine gezielte Hilfestellung bieten zu können,
- g) die Schaffung von Synergien zwischen den verschiedenen Akteuren, die sich auf unterschiedliche Art mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz beschäftigen, wird gefördert.

Art. 3

Anti-Mobbing-Dienst

1. Zur Erreichung der Ziele des vorliegenden Gesetzes wird ein Anti-Mobbing-Dienst ins Leben gerufen.

2. Der Anti-Mobbing-Dienst ist bei der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat angesiedelt, die/der sich dazu der Ressourcen bedient, die ihrer/seiner Struktur zur Verfügung gestellt werden.

3. Zudem übernimmt der Anti-Mobbing-Dienst Beratungs-, Informations- und Mediationsdienste für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

l'assistenza e il supporto alle vittime di mobbing, straining e violenza sul posto di lavoro:

- a) elaborazione, nei limiti del budget assegnato alla Consigliera/al Consigliere di parità dal Consiglio provinciale, di un piano di misure e, con cadenza annuale, di un piano di lavoro relativi ad azioni nel campo della prevenzione dei fenomeni di mobbing, straining e violenza sul posto di lavoro, da presentare ogni anno entro il 31 marzo all'ufficio di presidenza del Consiglio provinciale;
- b) promozione, in collaborazione con associazioni e istituzioni, di azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui temi del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro;
- c) sostegno ad azioni di informazione e formazione, in collaborazione con le agenzie di educazione permanente locali, rivolte a datori/datrici di lavoro e lavoratori/lavoratrici;
- d) organizzazione di conferenze e convegni in collaborazione con associazioni e istituzioni;
- e) attuazione di ogni altro tipo di iniziativa volta alla diffusione delle conoscenze relative ai fenomeni del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro;
- f) previsione di una rete di strutture e di esperti/esperte nell'ambito del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro su tutto il territorio provinciale, allo scopo di fornire un aiuto mirato alle persone coinvolte;
- g) promozione della creazione di sinergie tra i diversi soggetti che a vario titolo si occupano di mobbing, straining e violenza sul posto di lavoro.

Art. 3

Servizio antimobbing

1. Per l'attuazione degli obiettivi di cui alla presente legge è istituito il servizio antimobbing.

2. Il servizio antimobbing è insediato presso la Consigliera/il Consigliere di parità, che a tale scopo si avvale delle risorse messe a disposizione della sua struttura.

3. Il servizio antimobbing svolge inoltre attività di consulenza, informazione e mediazione per lavoratori/lavoratrici e datori/datrici di lavoro in situa-

geber/Arbeitgeberinnen in Situationen von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz.

4. Die Dienste des Anti-Mobbing-Dienstes können von allen Bürgerinnen und Bürgern kostenlos in Anspruch genommen werden.

5. Den Bürgerinnen und Bürgern aller drei Sprachgruppen muss das Recht auf Gebrauch der Muttersprache gewährleistet werden.

6. Der Anti-Mobbing-Dienst hat zudem die Befugnis:

- a) Informationen zur aktuellen Situation betreffend die Phänomene Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz vonseiten der Landesverwaltung und des Landesinstitutes für Statistik einzuholen,
- b) Sich externer Experten/Expertinnen in den verschiedenen Kompetenzbereichen zu bedienen.

7. Der Anti-Mobbing-Dienst gewährleistet Information, Beratung und Mediation im gesamten Landesgebiet.

8. Der Anti-Mobbing-Dienst schafft ein Netzwerk an Experten und Expertinnen (für die Bereiche Arbeitsrecht und Psychotherapie), an das sich Betroffene wenden können. Das Netzwerk bietet Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen vor Ort Unterstützung und Beratung.

Art. 4 *Information*

1. Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat informiert die Sozialpartner mindestens zweimal jährlich über die ergriffenen Maßnahmen und die Tätigkeiten des Anti-Mobbing-Dienstes.

2. Die Tätigkeiten fließen in den Tätigkeitsbereich der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates ein und werden dem Landtag zur Kenntnis gebracht.

Art. 5 *Durchführungsbestimmungen*

1. Das Präsidium des Südtiroler Landtages, in dessen Zuständigkeit die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und der Anti-Mobbing-Dienst

zionen di mobbing, straining e violenza sul posto di lavoro.

4. Possono rivolgersi gratuitamente al servizio antimobbing tutti i cittadini e le cittadine.

5. Va garantito alle cittadine e ai cittadini di tutti e tre i gruppi linguistici il diritto all'uso della propria madrelingua.

6. Il servizio antimobbing può inoltre:

- a) acquisire dall'amministrazione provinciale e dall'Istituto provinciale di statistica ogni tipo di informazione sulla situazione relativa ai fenomeni del mobbing, dello straining e della violenza sul posto di lavoro;
- b) avvalersi di esperte ed esperti esterni nei vari ambiti di competenza.

7. Il servizio antimobbing garantisce lo svolgimento di attività di informazione, consulenza e mediazione su tutto il territorio provinciale.

8. Il servizio antimobbing crea una rete di esperte ed esperti (in diritto del lavoro e in ambito psicoterapeutico), a cui le persone interessate possono rivolgersi. La rete di esperte ed esperti offre assistenza e consulenza a livello locale ai lavoratori/alle lavoratrici e ai datori/alle datrici di lavoro.

Art. 4 *Informazione*

1. La Consigliera/Il Consigliere di parità informa le parti sociali almeno due volte nel corso dell'anno sulle iniziative intraprese e sulle attività svolte dal servizio antimobbing.

2. Le attività del servizio antimobbing confluiscono nella relazione sull'attività della Consigliera/del Consigliere di parità e vengono portate a conoscenza del Consiglio provinciale.

Art. 5 *Disposizioni attuative*

1. L'ufficio di presidenza del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano, quale struttura competente in merito alla Consigliera/al Consigliere di parità e al servizio antimobbing, ha facoltà,

fallen, ist befugt, mit eigenen Beschlüssen Durchführungsbestimmungen zu erlassen.

Art. 6
Finanzielle Deckung

1. Die Deckung der aus diesem Gesetz hervorgehenden Lasten, die sich für das Jahr 2021 auf 0,00 Euro, für das Jahr 2022 auf 71.333,62 Euro und für das Jahr 2023 auf 65.333,62 Euro belaufen, erfolgt durch die entsprechende Reduzierung der im Sonderfonds „Sammelfonds zur Deckung von auslagen, die mit neuen Gesetzgebungsmaßnahmen verbunden sind“ für laufende Ausgaben eingeschriebenen Bereitstellung im Bereich des Programms 03 des Aufgabenbereichs 20 des Haushaltsvoranschlags 2021-2023. Die Deckung für die darauffolgenden Finanzjahre erfolgt durch das Haushaltsgesetz.

Art. 7
Inkrafttreten

1. Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt der Region in Kraft.

Dieses Gesetz wird im Amtsblatt der Region kundgemacht. Jeder, dem es obliegt, ist verpflichtet, es als Landesgesetz zu befolgen und für seine Befolgung zu sorgen.

Bozen, den 21. Juni 2021

con proprie deliberazioni, di emanare disposizioni attuative.

Art. 6
Copertura finanziaria

1. Alla copertura degli oneri derivanti dalla presente legge, quantificati in 0,00 per l'anno 2021, in 71.333,62 euro per l'anno 2022 e in 65.333,62 euro per l'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale "Fondo globale per far fronte ad oneri derivanti da nuovi provvedimenti legislativi" di parte corrente nell'ambito del programma 03 della missione 20 del bilancio di previsione 2021-2023. Per gli esercizi successivi si provvede con la legge di bilancio.

Art. 7
Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino ufficiale della Regione.

La presente legge sarà pubblicata sul Bollettino ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Provincia.

Bolzano, 21 giugno 2021

DER LANDESHAUPTMANN | IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA
Dr. Arno Kompatscher

ANLAGE 1

Begriffsbestimmung Mobbing

1. Unter Mobbing versteht man Verhaltensweisen am Arbeitsplatz,

- a) die von einer systematisch aufgebauten, andauernden und sich stetig weiterentwickelnden Konfliktsituation gekennzeichnet sind,
- b) durch die eine oder mehrere Personen Opfer von Verfolgungsaktionen seitens eines oder mehrerer Täter werden, wobei die Beteiligten jeweils eine übergeordnete, untergeordnete oder gleichgestellte Position innehaben können,
- c) deren Ziel darin besteht, dem Opfer Schäden verschiedener Art und unterschiedlichen Schweregrades zuzufügen.

Das Mobbing-Opfer hat dabei keine Möglichkeit oder große Schwierigkeiten, auf die Mobbinghandlung zu reagieren, mit negativen Folgen für die psycho-physische Gesundheit, die Ausgeglichenheit, die sozialen Beziehungen, den persönlichen Ruf und die Professionalität der betroffenen Person.

2. Mobbing ist durch ein Aufeinandertreffen folgender Umstände gekennzeichnet:

- a) die Konfliktsituation betrifft das Arbeitsumfeld,
- b) es erfolgen feindselige Handlungen, darunter beispielsweise eine Störung der zwischenmenschlichen Beziehungen, die systematische Ausgrenzung, eine Änderung der zugeteilten Arbeitsaufgaben, Diskreditierung, Gewalt oder Androhung von Gewalt,
- c) die feindseligen Handlungen erfolgen mehrmals im Monat,
- d) die feindseligen Handlungen dauern seit mindestens sechs Monaten an,
- e) die Konfliktsituation verschärft sich schrittweise
- f) es herrscht ein Ungleichgewicht zwischen den an der Konfliktsituation beteiligten Personen,
- g) es besteht eine Verfolgungsabsicht.

3. Mobbinghandlungen können sein:

- a) Einschränkung der Meinungsäußerung (indem etwa der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Letztere durch ständige Unterbrechungen einschränkt, schreit oder die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen

ALLEGATO 1

Definizione di mobbing

1. Per mobbing si intendono comportamenti sul posto di lavoro:

- a) caratterizzati da una conflittualità sistematica, persistente e in costante progresso;
- b) mediante i quali una o più persone vengono fatte oggetto di azioni persecutorie da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità;
- c) con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

La persona vittima di mobbing è impossibilitata o incontra gravi difficoltà a reagire al comportamento vessatorio con effetti lesivi della salute e dell'equilibrio psicofisico, delle relazioni sociali, della sua reputazione e professionalità.

2. Una situazione di mobbing vede la contestuale presenza delle seguenti condizioni:

- a) la situazione di conflittualità si svolge in un contesto lavorativo;
- b) vengono messe in atto azioni ostili quali ad esempio interferenze nelle relazioni interpersonali, isolamento sistematico, assegnazione ad altre mansioni, atti lesivi della reputazione, violenza o minacce di violenza;
- c) le azioni ostili si ripetono più volte al mese;
- d) le azioni ostili sono in corso da almeno sei mesi;
- e) la situazione conflittuale tende ad acutizzarsi gradualmente;
- f) è riscontrabile uno squilibrio tra gli antagonisti;
- g) è presente un intento persecutorio.

3. Possono essere atti di mobbing:

- a) restrizioni alla libertà di espressione (ad esempio, quando il datore/la datrice di lavoro limita la possibilità di esprimersi attraverso continue interruzioni, urla o rimproveri ad alta voce,

- lauthals zurechtweist oder durch mündliche oder schriftliche Drohungen, ständige negative Kommentare zu privaten Angelegenheiten, Vermeidung von Blickkontakt oder abwertende Gesten gegenüber der betroffenen Person),
- b) Beeinträchtigung der zwischenmenschlichen Beziehungen (z.B. indem den Betroffenen ein Arbeitsplatz zugewiesen wird, der von jenem der Kolleginnen und Kollegen weit entfernt ist, den anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen verboten wird, mit der betreffenden Person zu sprechen und Letztere generell von der Kommunikation ausgeschlossen wird),
- c) Schädigung des guten Rufes der Betroffenen (z.B. indem falsche Informationen oder Vermutungen über die geistige Gesundheit des Opfers verbreitet werden, abwertende, spöttische Äußerungen getätigt werden, jemand wegen einer Behinderung ausgelacht oder aufgrund seiner politischen oder religiösen Überzeugungen beleidigt oder Opfer von sexuellen Avancen in Form von Worten oder Handlungen oder Beleidigungen mit obszönen oder anderweitig herabwürdigenden Ausdrücken wird),
- d) Beeinträchtigung des Berufs- und Privatlebens (z.B. indem keine, unnötige, immer wieder neue oder „entwürdigende“ Arbeitsaufträge erteilt werden),
- e) Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes (z.B. durch die Verpflichtung zu gesundheitsschädigenden Aufgaben, durch körperliche Gewalt oder deren Androhung).
- minacce orali o per iscritto, continue critiche su fatti attinenti alla vita privata, rifiuto del contatto visivo o gesti volti a svalutare la persona);
- b) attacchi alle relazioni sociali (ad esempio, trasferimento del/della dipendente in un altro locale lontano da colleghe e colleghi, divieto a colleghe e colleghi di parlare con la persona in questione, esclusione dalla comunicazione in generale);
- c) atti lesivi della reputazione (ad esempio, diffusione di notizie false, allusioni riguardo alla salute mentale della vittima, commenti sprezzanti o derisori, anche in relazione a un'eventuale disabilità, offese con riferimento alle convinzioni politiche o religiose, avance sessuali rivolte con atti o parole, offese con parole oscene o altri termini degradanti);
- d) attacchi alla qualità della vita professionale e privata (ad esempio, mancata attribuzione di compiti, attribuzione di compiti inutili, continui cambi di mansioni o assegnazione di incarichi degradanti);
- e) attacchi alla salute (ad esempio, quando la lavoratrice o il lavoratore venga obbligato a svolgere mansioni nocive alla salute o venga sottoposto o minacciato di violenza fisica).

ANLAGE 2

Begriffsbestimmung Straining

1. Unter Straining wird eine Situation von erzwungenem Stress am Arbeitsplatz verstanden, bei der die betroffene Person mindestens eine Handlung erfährt, die sich dauerhaft negativ auf das Arbeitsumfeld auswirkt.

2. Beispielsweise können die langfristigen negativen Auswirkungen aus Herabstufung, Aufgabenentzug, Ausgrenzung, Vorenthaltung von zur guten Ausführung von Arbeitsaufträgen wesentlichen Informationen oder ähnlichen Handlungen zur Behinderung und/oder Beeinträchtigung des störungsfreien und würdigen Arbeitens oder Herabqualifizierung der Professionalität resultieren.

ALLEGATO 2

Definizione di straining

1. Per straining si intende una situazione di stress indotto sul posto di lavoro in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo duraturo sull'ambiente di lavoro.

2. A mero titolo esemplificativo l'effetto negativo duraturo può consistere in un demansionamento, uno svuotamento di mansioni, una marginalizzazione, un'esclusione da informazioni fondamentali per un buon espletamento del lavoro o in analoghe azioni volte a ostacolare o compromettere il sereno e dignitoso svolgimento del proprio lavoro e a sminuire la professionalità del/della dipendente.