

Legge regionale 9 ottobre 2017, n. 29.

“Norme per la tutela della salute psicologica nei luoghi di lavoro e per la prevenzione dei fenomeni del mobbing e del disagio lavorativo”.

IL CONSIGLIO REGIONALE

ha approvato

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

promulga

La seguente legge:

Art. 1

(Oggetto e Finalità)

1. La Regione, nel rispetto dei principi costituzionali, della normativa statale vigente, dell'ordinamento comunitario nonché dell'articolo 6 dello Statuto regionale promuove azioni per prevenire il disagio lavorativo e tutelare il benessere organizzativo negli ambienti di lavoro.
2. La Regione individua nella difesa della salute, nella riduzione dei fattori di rischio per le psicopatologie e lo stress lavoro - correlato, gli elementi per lo sviluppo economico socialmente sostenibile e considera essenziale la disincentivazione dei comportamenti vessatori e discriminatori.
3. La Regione per le finalità indicate al comma 1 promuove attività di indirizzo, di coordinamento, di programmazione sanitaria e di vigilanza con le parti sociali, le strutture sanitarie e socio-sanitarie, gli enti locali ed istituzionali competenti nel campo della organizzazione e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
4. La Regione, per valorizzare il benessere organizzativo e prevenire lo stress lavoro-correlato e la diffusione del disagio psichico, promuove le buone prassi negli ambienti di lavoro e realizza interventi ed iniziative rivolti a sostenere azioni di contrasto al fenomeno del mobbing. Entro il termine di novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Regione adotta, con delibera di Giunta, un atto di indirizzo per gli enti strumentali, le agenzie e le società partecipate.
5. La Regione, per lo svolgimento delle attività previste dalla presente legge, si avvale della collaborazione:
 - a) del Comitato Regionale di Coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di seguito denominato CRC, di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge del 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
 - b) dei Comitati unici di garanzia;
 - c) del Centro di Riferimento regionale per le patologie da mobbing e disadattamento lavorativo, istituito con deliberazione della Giunta regionale del 9 novembre 2001, n. 6055;
 - d) dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro istituito con delibera di Giunta regionale 14 marzo 2017, n.148 (Istituzione dell'Osservatorio del mercato del lavoro).

Art. 2

(Osservatorio regionale sul Mobbing ed il disagio lavorativo)

1. Presso la Giunta regionale è istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing ed il disagio lavorativo, di seguito denominato Osservatorio.
2. L'Osservatorio realizza il monitoraggio, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati delle strutture di cui agli articoli 4 e 5 sui fenomeni del mobbing e del disagio lavorativo, per costruire una sinergia tra i soggetti coinvolti per sviluppare ed armonizzare le metodologie di intervento da adottare sul territorio.
3. L'Osservatorio supporta:
 - a) le strutture amministrative regionali competenti in materia di sanità, lavoro e politiche sociali a sviluppare procedure e linee guida operative condivise per la tutela della salute ed il contrasto ai fenomeni indicati;
 - b) la struttura amministrativa regionale competente in materia di sanità a sviluppare programmi di formazione per tutti gli operatori sanitari e a definire protocolli sanitari per la prevenzione, la cura e la diagnosi precoce.
4. L'Osservatorio provvede:
 - a) allo sviluppo di campagne di informazione e sensibilizzazione sugli effetti del mobbing;
 - b) allo sviluppo di programmi di sensibilizzazione di contrasto al mobbing;
 - c) allo sviluppo di sistemi di monitoraggio del fenomeno;
 - d) alla raccolta dati per l'istituzione di una banca dati informatizzata relativa al fenomeno di disagio psichico connesso al lavoro, quali mobbing, stress-lavoro, burn-out;
 - e) all'attivazione di protocolli d'intesa tra le istituzioni del territorio.
5. L'Osservatorio si avvale ed opera sinergicamente con l'Osservatorio regionale del mercato del lavoro, attraverso iniziative, attività ed azioni congiunte concernenti la tutela, la prevenzione e la salvaguardia sui luoghi di lavoro, promuove protocolli d'intesa e collaborazioni con organismi di vigilanza per contrastare il fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale negli ambienti di lavoro, anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali e collabora con il CRC, con i Comitati unici di garanzia e con il Centro di riferimento regionale per le patologie da mobbing e disadattamento lavorativo.

Art. 3

(Composizione Osservatorio regionale sul mobbing ed il disagio lavorativo)

1. L'Osservatorio è costituito da:
 - a) il Presidente della Giunta regionale, o assessore delegato, che lo presiede;
 - b) il dirigente responsabile della struttura amministrativa regionale competente in materia di lavoro o suo delegato;
 - c) il dirigente responsabile della struttura regionale competente in materia di politiche sociali o suo delegato;
 - d) il dirigente responsabile della struttura regionale competente in materia di sanità, o suo delegato;
 - e) la consigliera regionale di parità;
 - f) un membro designato dal Comitato regionale di coordinamento per la sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - g) un rappresentante dell'Osservatorio epidemiologico regionale della Campania;

- h) un rappresentante del Centro di riferimento regionale per le patologie da mobbing e disadattamento lavorativo;
- i) un docente universitario in discipline attinenti la sanità pubblica e la prevenzione;
- l) un dirigente medico in rappresentanza dei servizi per la prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro delle Aziende Sanitarie Locali, di seguito denominate ASL, della Regione Campania;
- m) un rappresentante designato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- n) un rappresentante designato dalle organizzazioni di rappresentanza delle imprese;
- o) un medico del lavoro ed uno psicologo del lavoro da scegliere tra una terna indicata dai rispettivi ordini professionali;
- p) un avvocato giuslavorista o docente universitario con documentata esperienza nelle materie oggetto della presente legge.

2. L'Osservatorio può avvalersi di contributi e consulenze esterne di esperti nelle discipline del lavoro, dell'economia, del giuslavorismo e della salute mentale con documentata esperienza nelle materie oggetto della presente legge. La partecipazione dei componenti e degli esperti alle attività dell'Osservatorio è prestata a titolo gratuito e non dà luogo all'attribuzione di alcun tipo di compenso o indennità di natura equivalente e rimborso spese.

3. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale definisce le modalità di funzionamento e di organizzazione dell'Osservatorio, che dura in carica cinque anni e, comunque, non oltre la durata della legislatura.

4. Entro novanta giorni dalla data del suo insediamento, l'Osservatorio predispone le Linee di indirizzo per la realizzazione delle articolazioni di cui all'articolo 4, ed entro trenta giorni predispone un cronoprogramma per la realizzazione delle attività formative di cui all'articolo 2, comma 3.

5. L'Osservatorio, dalla data di entrata in vigore della presente legge, trasmette ogni anno alle Commissioni consiliari competenti una relazione sull'attuazione della presente legge e sui risultati ottenuti dalle attività svolte dalle strutture territoriali di cui agli articoli 4 e 5.

Art. 4

(Centro regionale di riferimento e integrazione centri clinici per le psicopatologie da mobbing e il disadattamento lavorativo)

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 1 e delle attività per la prevenzione, l'assistenza ed il contrasto al mobbing e al disagio lavorativo, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei vincoli imposti dal Piano di rientro dal disavanzo in materia sanitaria, la struttura amministrativa regionale competente in materia di sanità, in raccordo con le ASL e nell'ambito della organizzazione amministrativa delle stesse, individua sul territorio regionale un Centro regionale di riferimento e almeno due Centri clinici per la psicopatologia da mobbing e disadattamento, sulla base degli indirizzi del Commissario di Governo per la prosecuzione del Piano di rientro.

2. Nella fase di prima applicazione le funzioni di Centro regionale di riferimento sono confermate al Centro di riferimento regionale per il mobbing e il disadattamento lavorativo della ASL NA1 Centro, istituito con delibera di Giunta regionale 6055/2001.

3. I compiti istituzionali del Centro di riferimento regionale per il mobbing e il disadattamento lavorativo e dei Centri clinici, oltre a sviluppare interazioni e cooperazioni finalizzate all'ottimizzazione della presa in carico delle persone vittime del fenomeno ed a creare rapporti di cooperazione con le altre istituzioni, enti pubblici ed associazioni del territorio, sono i seguenti:

- a) la ricerca e la prevenzione del fenomeno del mobbing;

- b) l'accertamento dei disturbi psichiatrici e delle condizioni del disagio psicologico lavoro - correlato;
- c) l'indicazione dei percorsi terapeutici specificamente dedicati e dei programmi abilitativi e riabilitativi per il reinserimento lavorativo;
- d) la valutazione clinico-diagnostica valida ai fini medico-legali;
- e) l'individuazione delle eventuali misure di tutela da parte dei datori di lavoro nelle ipotesi di rilevati casi di disagio lavorativo;
- f) la segnalazione, previo consenso del lavoratore, al datore di lavoro della condizione del disagio psichico lavoro-correlato del dipendente, con la individuazione dei possibili interventi a tutela della salute;
- g) la segnalazione, previo consenso del lavoratore, ai rispettivi Servizi per la prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro, di seguito denominati SPISAL - SPRESAL, della condizione del disagio psichico lavoro-correlato con la individuazione dei possibili interventi a tutela della salute;
- h) l'attività di collaborazione con gli SPISAL - SPRESAL nelle verifiche sui luoghi di lavoro sulla valutazione dei rischi psico-sociali, ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 81/2008.

4. La Regione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, per garantire che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità delle persone che incorrono in tali problematiche, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali, stabilisce con regolamento, in osservanza al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e dei provvedimenti emanati dal garante per la protezione dei dati personali, i criteri in materia di utilizzo dei dati personali a scopi statistici e di ricerca scientifica.

5. Agli adempimenti derivanti dall'attuazione del presente articolo, si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili e dagli stessi non derivano oneri aggiuntivi per il bilancio regionale.

6. Al responsabile ed ai referenti del Centro di riferimento e dei Centri clinici non è attribuito alcun tipo di compenso, rimborso o indennità di natura equivalente.

7. Resta inteso che, per l'intera durata della gestione commissariale per la prosecuzione del Piano di rientro dal disavanzo del settore sanitario, le attività di cui al presente articolo sono esercitate esclusivamente nell'osservanza delle disposizioni impartite dal Commissario ad acta.

Art. 5

(Sportelli Territoriali di Ascolto del Disagio lavorativo)

1. La Regione promuove l'individuazione presso i Comuni, nell'ambito dell'organizzazione amministrativa degli stessi, di appositi sportelli territoriali di ascolto per il disagio lavorativo, di seguito denominati STAD, con i seguenti compiti:

- a) accogliere la lavoratrice o il lavoratore ed effettuare la prima decodifica della condizione di disagio lavorativo;
- b) fornire informazioni ed indicazioni sui possibili percorsi da seguire per prevenire o trattare i disturbi e le condizioni disadattive lavoro-correlati;
- c) segnalare il caso, con il consenso della persona interessata, al Centro di riferimento regionale o ai Centri Clinici per la presa in carico.

2. Gli STAD sono inseriti in uno specifico elenco istituito presso l'Osservatorio, aggiornato annualmente e debitamente pubblicato.

3. Gli STAD comunicano, con cadenza semestrale, i dati relativi alla propria attività, in forma anonima e nel rispetto delle norme vigenti, all'Osservatorio ed al Centro di riferimento regionale.

Art. 6

(Clausola valutativa)

1. L'Osservatorio, dalla data di entrata in vigore della presente legge, trasmette ogni anno alle Commissioni consiliari permanenti competenti, una relazione sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti dalle attività svolte dalle strutture territoriali, dal Centro di riferimento e dall'Osservatorio stesso.

Art. 7

(Clausola di salvaguardia)

1. Le norme della presente legge non possono applicarsi o interpretarsi in contrasto con le previsioni del Piano di rientro dal disavanzo sanitario e con quelle dei Programmi operativi di cui all'articolo 2, comma 88 della legge 23 dicembre 2009, n.191 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – finanziaria 2010) e con le funzioni attribuite al Commissario ad acta per la prosecuzione del Piano di rientro dal disavanzo sanitario.

Art. 8

(Norma finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge si fa fronte, per il corrente esercizio finanziario, mediante prelievo di euro 200.000,00 delle somme iscritte nell'ambito del Titolo 1, Missione 12, Programma 7 dello stato di previsione della spesa del Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2017-2019 della Regione Campania.

Art. 9

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania.

La presente legge sarà pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione Campania.

E' fatto obbligo a chiunque spetti, di osservarla e di farla osservare come legge della Regione Campania.

De Luca

Lavori preparatori

Proposta di legge ad iniziativa del Consigliere Antonio Marciano.

Acquisita dal Consiglio Regionale il 14 aprile 2016, con il n. 281 del registro generale.

Proposta di legge inizialmente assegnata alla III e V Commissione Consiliare Permanente per l'esame congiunto e alla I e II Commissione Consiliare Permanente per il parere in seguito riassegnate alla V Commissione Consiliare Permanente per l'esame e alla I, II, e III Commissione Consiliare Permanente per il parere.

Approvata dall'Assemblea legislativa regionale nella seduta del 26 settembre 2017.

Note

Avvertenza: il testo della legge viene pubblicato con le note redatte dall'Ufficio Legislativo del Presidente della Giunta regionale, al solo scopo di facilitarne la lettura (D.P.G.R.C. n. 15 del 20 novembre 2009 - "Regolamento di disciplina del Bollettino ufficiale della regione Campania in forma digitale").

Note all'articolo 1.

Comma 1.

Legge Regionale 28 maggio 2009, n. 6: "Statuto della Regione Campania".

Articolo 6: "Diritto al lavoro".

"1. Nel quadro dei valori e dei principi della Costituzione, la Regione promuove il diritto di uomini e donne ad un lavoro libero e capace di garantire una vita dignitosa ad ogni persona ed opera per rimuovere gli ostacoli di ogni tipo che possono limitarlo o impedirlo.

2. La Regione assicura le condizioni per il diritto al lavoro di tutti i cittadini italiani e per le persone provenienti da altre parti dell'Europa e del mondo e dimoranti nel territorio regionale in conformità alla legislazione vigente. Promuove ed incentiva la piena occupazione di uomini e donne, concorrendo a misure atte a determinarne la qualità e la stabilità. Tutela i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, attua i principi della dignità e della sicurezza nel lavoro ed assicura la formazione professionale. Promuove l'elevazione sociale dei soggetti e delle categorie svantaggiate, favorisce ed incentiva l'inserimento dei disabili nella società e nel lavoro.

3. La Regione assume l'occupazione delle donne come riferimento di qualità del sistema economico campano.

4. La Regione opera per garantire ai giovani in età lavorativa idonee condizioni di occupazione e la protezione contro ogni lavoro che ne può minare la salute e lo sviluppo psicofisico o metterne a rischio il processo formativo.

5. La Regione contrasta l'economia sommersa e favorisce la regolarizzazione del lavoro.

6. La Regione promuove l'effettiva tutela dei diritti sociali delle lavoratrici e dei lavoratori nei casi di perdita del posto di lavoro, di maternità, di malattia, di infortuni, di dipendenza o di vecchiaia anche mediante la realizzazione e gestione di servizi regionali complementari a quelli statali.

7. La Regione tutela la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori soprattutto contro le molestie sessuali e la violenza psicologica sul luogo del lavoro."

Comma 5, lettera a).

Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81: "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Articolo 7: "Comitati regionali di coordinamento".

"1. Al fine di realizzare una programmazione coordinata di interventi, nonché uniformità degli stessi ed il necessario raccordo con il Comitato di cui all'articolo 5 e con la Commissione di cui

all'articolo 6, presso ogni regione e provincia autonoma opera il comitato regionale di coordinamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 21 dicembre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 31 del 6 febbraio 2008."

Note all'articolo 4.

Comma 3, lettera h).

Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 già citato nella nota all'articolo 5, comma 1, lettera a).

Articolo 28: "Oggetto della valutazione dei rischi".

"1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata

formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Anche in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 2, lettere b), c), d), e) e f), e al comma 3, e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza."

3-ter. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente."

Note all'articolo 7.

Comma 1.

Legge 23 dicembre 2009, n. 191: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2010)".

Articolo 2: "Disposizioni diverse".

Comma 88: "88. Per le regioni già sottoposte ai piani di rientro e già commissariate alla data di entrata in vigore della presente legge restano fermi l'assetto della gestione commissariale previgente per la prosecuzione del piano di rientro, secondo programmi operativi, coerenti con gli obiettivi finanziari programmati, predisposti dal commissario ad acta, nonché le relative azioni di supporto contabile e gestionale. È fatta salva la possibilità per la regione di presentare un nuovo piano di rientro ai sensi della disciplina recata dal presente articolo. A seguito dell'approvazione del nuovo piano cessano i commissariamenti, secondo i tempi e le procedure definiti nel medesimo piano per il passaggio dalla gestione straordinaria commissariale alla gestione ordinaria regionale. In ogni caso si applicano le disposizioni di cui all' articolo 1, comma 174, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, come da ultimo modificato dal comma 76 del presente articolo, e ai commi da 80 a 86 del presente articolo". "