

**Legge regionale 22 gennaio 2010, n. 8 (BUR n. 8/2010)**

## **PREVENZIONE E CONTRASTO DEI FENOMENI DI MOBBING E TUTELA DELLA SALUTE PSICO-SOCIALE DELLA PERSONA SUL LUOGO DEL LAVORO**

### **Art. 1 - Inviolabilità della dignità umana.**

1. La Regione del Veneto 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.

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.

### **Art. 2 - Finalità.**

1. La Regione del Veneto, in attuazione degli articoli 1, 2, 3, 4, 21, 32, 35 e 41 della Costituzione, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, promuove e sostiene 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.

2. Per il conseguimento delle finalità di cui al comma 1 sono, altresì, promosse in collaborazione con le parti sociali interessate, con l'Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, di cui all'articolo 5, e con le strutture sanitarie e socio sanitarie azioni di prevenzione, formazione, sostegno, informazione, ricerca ed assistenza.

### **Art. 3 - Formazione.**

1. La Giunta regionale, anche attraverso le aziende unità locali socio-sanitarie (ULSS), approva progetti di formazione professionale sul fenomeno del mobbing e sullo stress psico-sociale correlati all'attività lavorativa rivolti prioritariamente ai seguenti soggetti:

- a) medici di medicina generale;
- b) operatori dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (SPISAL) e di salute mentale delle aziende ULSS;
- c) operatori degli sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 6;
- d) componenti dei comitati e delle commissioni regionali sulle pari opportunità e sul fenomeno del mobbing.

### **Art. 4 - Informazione e ricerca.**

1. La Giunta regionale promuove e realizza:
- a) campagne pubblicitarie e informative per favorire la più ampia conoscenza della presente legge e delle azioni ed interventi in essa previsti ed attuati;
  - b) studi e ricerche sul mobbing e sullo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro anche attraverso le aziende ULSS e l'Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 5;

- c) la realizzazione di strumenti permanenti di documentazione e informazione;
- d) l'attivazione, nell'ambito di quanto consentito dall'ordinamento vigente, di corsi post-laurea nelle discipline specifiche oggetto della presente legge.

**Art. 5 - Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro.**

1. Presso la Giunta regionale è istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro composto da:

- a) il Presidente della Giunta regionale, o un assessore delegato, che lo presiede;
- b) un membro designato dal comitato regionale di coordinamento per la sicurezza nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 7 del 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";
- c) il dirigente responsabile della struttura regionale competente in materia di prevenzione, o suo delegato;
- d) il dirigente responsabile della struttura regionale competente in materia di lavoro, o suo delegato;
- e) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- f) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni dei datori di lavoro;
- g) un medico del lavoro ed uno psicologo scelti tra una terna di nominativi proposta dai rispettivi ordini regionali;
- h) un avvocato con documentata esperienza nella materia oggetto della presente legge, iscritto da almeno dieci anni all'Albo di uno degli ordini della circoscrizione della Corte di Appello di Venezia e scelto tra terne di nominativi proposte da ciascun ordine.

2. I componenti esterni dell'Osservatorio sono nominati dalla Giunta regionale in deroga alle disposizioni della legge regionale 22 luglio 1997, n. 27 "Procedure per la nomina e designazione a pubblici incarichi di competenza regionale e disciplina della durata degli organi" e successive modificazioni e durano in carica per cinque anni.

3. Entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge la Giunta regionale definisce le modalità di funzionamento dell'Osservatorio.

4. Ai componenti esterni dell'Osservatorio si applica l'articolo 187 della legge regionale 10 giugno 1991, n. 12 "Organizzazione amministrativa e ordinamento del personale della regione" e successive modificazioni.

5. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti:

- a) formula proposte alla Giunta regionale in ordine alle azioni ed interventi di cui alla presente legge;
- b) 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;
- c) si raccorda con i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing o organismi analoghi eventualmente previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- d) 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;

- e) promuove studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione e di informazione in raccordo con i soggetti destinatari della presente legge;
- f) 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;
- g) 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.

**Art. 6 - Sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro.**

1. Le aziende ULSS istituiscono nell'ambito della propria organizzazione amministrativa, anche a livello di singolo distretto, appositi sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro con il compito di:

- a) fornire informazioni ed indicazioni sui diritti dei lavoratori e sui relativi strumenti di tutela;
- b) orientare il lavoratore presso le strutture di supporto presenti nella Regione.

**Art. 7 - Centri di riferimento per il benessere organizzativo.**

1. Ogni azienda ULSS del comune capoluogo di provincia istituisce, nell'ambito della propria organizzazione amministrativa, un centro di riferimento per il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro con i seguenti compiti:

- a) accertamento dello stato di disagio psico-sociale o di malattia del lavoratore ed eventuale indicazione del percorso terapeutico di sostegno, cura e riabilitazione;
- b) individuazione delle eventuali misure di tutela da adottarsi da parte dei datori di lavoro nelle ipotesi di rilevati casi di disagio lavorativo;
- c) supporto agli SPISAL nelle verifiche sui luoghi di lavoro in tema di valutazione dei rischi psico-sociali ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.

2. Nei centri di cui al comma 1 è istituito un collegio multidisciplinare di specialisti, provenienti anche dal dipartimento di salute mentale dell'azienda ULSS, composto almeno da:

- a) un medico specialista in medicina del lavoro, con funzioni di coordinamento;
- b) uno psicologo, esperto in test psicodiagnostici;
- c) uno psicologo, esperto in psicologia del lavoro e delle organizzazioni;
- d) un medico specialista in psichiatria;
- e) uno psicoterapeuta.

**Art. 8 - Monitoraggio e valutazione.**

1. A partire dal secondo anno dall'entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale riferisce annualmente al Consiglio regionale sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti nel tutelare la dignità umana e l'integrità psico-fisica dei lavoratori. A tal fine, la Giunta regionale presenta alla commissione consiliare competente una relazione contenente tra l'altro:

- a) il resoconto delle azioni e degli interventi intrapresi, in particolare di quelli previsti dagli articoli 3, 4, 6 e 7, ed una prima valutazione circa la corrispondenza di tali elementi ai risultati attesi dalla legge;

b) l'elenco delle iniziative attivate, e la relativa spesa, per assicurare la più ampia diffusione e conoscenza della presente legge.

**Art. 9 - Norma finanziaria.**

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, quantificati in euro 700.000,00 per ciascuno degli esercizi 2010, 2011 e 2012, si fa fronte:

a) quanto all'esercizio 2010, mediante prelevamento delle risorse allocate nell'upb U0185 "Fondo speciale per le spese correnti", e contestuale incremento delle risorse allocate nell'upb U0140 "Obiettivi di piano per la sanità" del bilancio di previsione 2010;

b) quanto agli esercizi 2011 e 2012, per euro 350.000,00 con le risorse allocate nell'upb U0140 "Obiettivi di piano per la sanità" e per euro 350.000,00 con le risorse allocate nell'upb U0244 "Politiche del lavoro" del bilancio pluriennale 2010-2012.

**Art. 10 - Entrata in vigore.**

1. Le disposizioni di cui alla presente legge acquistano efficacia a decorrere dall'entrata in vigore della legge regionale relativa al "Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2010 e pluriennale 2010-2012".