



**CISL**  
**PUGLIA**



# Sviluppo, Sicurezza e Benessere sul Lavoro

## LA PROPOSTA DELLA CISL



## **PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE SULLA SICUREZZA, LA QUALITÀ E IL BENESSERE SUL LAVORO**

### **Relazione**

Lo sviluppo sociale ed economico di una comunità non può prescindere dalla massima attenzione alla salute, sicurezza e qualità del lavoro e, quindi, dal benessere del lavoratore.

La consapevolezza di un'azienda che l'equilibrio della propria organizzazione poggia sull'armonia delle sue componenti, la induce a tenere in massima considerazione la "risorsa umana" in quanto dal suo benessere dipende, in gran parte, il conseguimento dei risultati futuri economici.

La diversità degli interessi, insita naturalmente nel rapporto tra datore e lavoratore, si fonde così, trasformandosi e recuperando uno spazio comune nel quale trovano accoglienza concetti come "qualità del lavoro" e "benessere della persona", che si collocano non più in antitesi ma su strade convergenti per rafforzare il potenziale competitivo dell'azienda.

È l'Unione Europea, con le proprie Direttive e provvedimenti, a stabilire, nei Paesi comunitari, i principi base e le linee d'attuazione delle norme di salvaguardia della salute, sia fisica che psichica, e della sicurezza dei lavoratori.

L'Italia ha recepito numerose direttive europee prima con il D.Lgs.626/94 e, in seguito, con il D.Lgs.81/08 ha riorganizzato l'intero ordinamento legislativo in tema di prevenzione sul lavoro secondo i criteri di delega affidati dal Parlamento, con la L.123/07, al Governo.

Il Decreto 81/08 è stato, poi, modificato e integrato dal D.Lgs.106/09 ed è, a tutt'oggi, oggetto di completamento per i numerosi aspetti rimandati a provvedimenti successivi che dovranno tenere in conto il confronto con le parti sociali e il sistema delle regioni.

***L'idea di fondo di questa proposta di legge regionale è che per un effettivo miglioramento delle condizioni del lavoro e per realizzare una consistente riduzione degli infortuni si debba intervenire sulla qualità della vita negli ambienti di lavoro, facendo emergere la centralità della persona come elemento etico fondante della stessa organizzazione lavorativa.***

Come si evince dalle statistiche, infatti, al di là delle buone intenzioni e dall'impegno che Istituzioni ed Enti mettono in campo, in Italia e anche in Puglia il compito non è semplice.

Da un lato il sistema economico richiede sempre maggiore produttività a minor costo per fronteggiare le sfide della competizione globale e dall'altro spesso persiste scarsa sensibilità e attenzione all'argomento "sicurezza" anche da parte dei lavoratori che, seppure beneficiari delle tutele, dimostrano anch'essi, troppo frequentemente, superficialità ed insofferenza al rispetto delle regole poste a loro tutela.

Ed è, poi, conseguente che la mancata attenzione alla prevenzione sul lavoro ricada in modo significativo su aspetti e contesti che non sono più solo aziendali ma principalmente umani e sociali, e non ultimo finanziari relativi al sistema sanitario regionale, per cui è sull'intera collettività che si scarica, alla fine, il peso di un problema generato dalla violazione di quelle norme sui luoghi di lavoro.

Ciò non è più accettabile sia, prima di tutto, per l'intollerabile danno alla persona e poi per l'ingente danno economico generale che ne deriva.

Occorre, quindi, stimolare una maggiore consapevolezza collettiva, principalmente al fine di modificare i comportamenti di ognuno, datori di lavoro e lavoratori; cosa senza la quale ogni sia pur importante intervento normativo non otterrà mai risultati significativi.

E la questione del rispetto delle regole attiene anche alla capacità organizzativa e volontà delle aziende che possono e devono evitare, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, che sia l'imposizione l'unico modo di applicazione delle norme.

Il sistema produttivo pugliese, attualmente, convive con un diffuso livello d'illegalità sociale: da qui la necessità di stimolare le energie migliori evidenziando in ogni organizzazione di lavoro tutti gli aspetti di eccellenza al fine di determinare quel circolo virtuoso che, solo, può portare a risultati concreti attraverso l'adozione di buone prassi, ecc..

Il "cambio di cultura" che sottende a tale evoluzione si manifesta come una vera e propria rivoluzione epocale ed è questo l'obiettivo che ci si propone sin dalla enunciazione dei principi della presente legge, concorrendo con essa, attraverso il livello regionale, a dare maggiore incisività anche alla legislazione nazionale. Obiettivo, quest'ultimo, non impossibile.

### **Il disegno di legge in sintesi prevede**

#### **CAPO I – INTERVENTI PER RAFFORZARE LA SICUREZZA, LA QUALITÀ E RICERCARE IL BENESSERE DURANTE IL LAVORO**

**Art.1** – Enuncia i principi e le finalità per cui la Regione Puglia mette in campo ogni azione in suo potere a completamento degli strumenti e delle regole statali già in vigore inserendosi con questo provvedimento, per la parte di competenza regionale, negli spazi di possibile integrazione della legislazione nazionale.

D'altronde le competenze regionali in materia non sono di poco conto, spaziando dall'informazione, alla formazione, anche scolastica, al coordinamento e alla finalizzazione degli interventi di controllo e vigilanza, al monitoraggio delle aree più a rischio, ecc.

**Art.2** – Richiama il fondamentale ruolo della Regione nel coordinamento delle politiche dedicate al lavoro e al suo svolgimento in sicurezza.

**Art.3** – Prevede i compiti e le funzioni da affidare, a integrazione di quanto già previsto dalla legislazione vigente, al Comitato Regionale di Coordinamento ex Dlgs.81/08.

**Art.4** – Indica le iniziative che la Regione promuove, anche attraverso accordi con Enti locali, Partì Sociali ed Enti istituzionali competenti in materia, per qualificare le azioni di prevenzione dai rischi e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, nonché per accrescere le competenze dei soggetti deputati alla vigilanza sui posti di lavoro. A tale scopo si realizza un apposito "**sistema di conoscenza**", attraverso un apposito **Osservatorio regionale sugli infortuni**, che operi quale rete tra operatori e come diffusore di conoscenza.

**Art.5** – Prevede che la Regione, avvalendosi del concorso di Province, parti sociali ed Enti istituzionali preposti, promuova iniziative di sensibilizzazione e informazione rivolte a studenti, datori di lavoro e lavoratori, anche autonomi e dei servizi e stipuli, inoltre, accordi per garantire, nell'ambito della committenza pubblica, l'adozione di comportamenti e strumenti mirati alla sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione ai settori più a rischio, alle differenze di genere, di età, di nazionalità e contrattuali.

**Art.6** – Prevede che la Regione promuova l'adozione, nelle procedure di affidamento e nell'esecuzione degli appalti pubblici e per la concessione di contributi e agevolazioni, di misure tese al raggiungimento del *benessere lavorativo e alla qualità del lavoro* e al rispetto delle disposizioni in materia contributiva, previdenziale ed assicurativa. Nei casi di gravi inosservanze si procede alla revoca e al conseguente recupero dell'agevolazione, mentre se l'inosservanza determina gravissimi rischi per i lavoratori, oltre alle sanzioni economiche, alle aziende verso le quali gli Organismi di Vigilanza accertino la responsabilità, è disposta anche la revoca delle eventuali concessioni. La revoca dei contributi e quella della concessione comportano l'impossibilità

ad accedere a nuovi finanziamenti pubblici nei successivi 3 anni e delle concessioni per i successivi 5 anni. Al fine di disporre delle informazioni necessarie la Regione istituisce un Organismo di raccolta e catalogazione delle comunicazioni rivenienti da tutti i Servizi Ispettivi Territoriali e di un Regolamento per disciplinare le conseguenti segnalazioni.

**Art.7** – Prevede che la Regione Puglia conceda contributi in conto capitale, finalizzati al raggiungimento verificabile dei miglioramenti in tema di prevenzione, a micro e piccole imprese, anche cooperative, aventi almeno un dipendente. I contributi possono essere concessi a queste imprese, agli Enti Bilaterali ed alle aziende pubbliche e private per iniziative, anche a carattere sperimentale, finalizzate a migliorare la qualità ed il benessere lavorativo. Le modalità ed i requisiti per accedere ai contributi sono definiti dalla Giunta regionale.

## CAPO II – INTERVENTI IN TEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

**Art.8** – Prevede che la Regione Puglia promuova forme e contenuti per una più estesa *responsabilità sociale* delle imprese attraverso l'adozione di pratiche socialmente responsabili (adozione volontaria di buone prassi, di tutele sociali, ambientali, commerciali e verso i terzi). Discipline e buone pratiche liberamente adottate devono tendere a raggiungere standard migliori di quelli rivenienti da gli obblighi di legge.

**Art.9** – Prevede che la Regione istituisca un proprio **Registro della Responsabilità sociale** in tema di lavoro al quale si iscrivono le imprese che dimostrano l'avvio ed il mantenimento del percorso della Responsabilità Sociale mediante bilanci sociali ed ambientali, marchi di qualità, codici di comportamento certificati dalle rappresentanze sindacali, ecc.

**Art.10** – Indica le azioni che la Regione, anche in collaborazione con altri partner (Province, parti sociali, Enti Bilaterali, OPT e altre Istituzioni ed organismi pubblici e privati), può promuovere per agevolare la diffusione della cultura della Responsabilità sociale e ambientale.

**Art.11** – Prevede la concessione di contributi per favorire l'assunzione della Responsabilità Sociale da parte delle imprese.

**Art.12** – Prevede che la Regione Puglia, nel concedere incentivazioni a soggetti pubblici e privati, assegna titolo di preferenza alle imprese iscritte nel proprio Registro della Responsabilità Sociale.

## CAPO III – PREVENZIONE E TUTELA DALLE MOLESTIE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**Art.13** – Prevede che la Regione, nell'affermare la tutela della persona e del benessere del lavoratore, garantisca anche la prevenzione ed il contrasto alle molestie durante il lavoro, di quelle sessuali e non, delle persecuzioni e delle violenze psicologiche sui luoghi di lavoro. Al fine di dare attuazione a tali compiti si istituisce un **Osservatorio Regionale contro le Molestie**.

**Art.14** – Indica una definizione delle molestie nei luoghi di lavoro

**Art.15** – Indica le azioni che la Regione, di concerto con Enti Locali, Parti Sociali ed Enti competenti, può mettere in campo per combattere questo fenomeno sia sul terreno culturale che della responsabilità.

**Art.16** – Prevede che la Regione promuova, anche in collaborazione con soggetti istituzionali e le associazioni, **punti di ascolto territoriali** per monitorare il fenomeno.

**Art.17** – Prevede che la Regione promuova progetti contro le molestie.

**PROPOSTA DI LEGGE REGIONALE CONCERNENTE LA SICUREZZA, LA QUALITÀ E IL BENESSERE SUL LAVORO**

**CAPO I - INTERVENTI PER RAFFORZARE LA SICUREZZA, LA QUALITÀ E RICERCARE IL BENESSERE DURANTE IL LAVORO**

**Articolo 1. (Principi e finalità)**

1. La Regione Puglia, tenuti presenti i principi costituzionali e i propri indirizzi statutari, favorisce la crescita della personalità e tutela la dignità del lavoratore, e, in coerenza con le normative comunitarie e statali, promuove e adotta idonei strumenti di politica del lavoro per la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza, tutela e miglioramento della vita lavorativa, volto a prevenire e a contrastare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e a ricercare il benessere nei luoghi di lavoro.
2. La Regione Puglia sostiene la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro quale parte integrante della qualità dell'azione delle proprie politiche dello sviluppo economico e sociale e delle politiche di tutela del lavoro e favorisce iniziative e progetti in collaborazione con gli Enti Locali, le parti economiche e sociali e gli altri soggetti pubblici e privati competenti in materia.
3. La Regione Puglia assume quale principio fondamentale della propria azione istituzionale di prevenzione dei rischi e di promozione del benessere sui luoghi di lavoro la partecipazione attiva dei lavoratori alla tutela della loro salute e sicurezza con le forme e negli aspetti previsti dall'ordinamento nazionale vigente al fine di sviluppare maggiore consapevolezza e responsabilità sull'argomento.

**Articolo 2. (Attività di coordinamento)**

1. La Regione Puglia coordina gli interventi di cui al presente capo nel rispetto del principio di sussidiarietà e secondo il metodo della concertazione con le Parti Sociali e della collaborazione con gli Enti Locali e con gli Enti istituzionali competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. In particolare la Regione Puglia esercita funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento delle attività di formazione, assistenza, controllo e vigilanza favorendo lo scambio di informazioni con gli altri soggetti istituzionali che svolgono compiti inerenti la materia della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.
3. Per l'esercizio delle funzioni di cui ai commi 1 e 2 la Regione Puglia si avvale anche del Comitato Regionale di Coordinamento ex art.7, D.Lgs. 81/08 e di ogni altro eventuale organismo ente o associazione qualificata in linea con i principi e le finalità della presente legge.
4. La Regione Puglia può realizzare interventi di carattere sperimentale di interesse regionale nonché sviluppare iniziative di studio, ricerca ed informazione, necessarie per l'esercizio delle funzioni atte all'estensione della cultura della salute, sicurezza e benessere sui luoghi di lavoro.
5. Al fine di orientare efficacemente l'attività di programmazione in materia di prevenzione dei rischi, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro la Regione Puglia provvede, tramite accordi con le parti interessate, all'interconnessione tra le banche dati dei diversi soggetti istituzionali competenti in materia in modo da assicurare la lettura e l'incrocio delle informazioni disponibili.

6. La Regione Puglia promuove relazioni ed accordi con istituzioni europee, nazionali e regionali, al fine di creare una rete che consenta lo scambio delle informazioni e delle metodologie di intervento relative alle buone pratiche nella prospettiva di individuare ambiti di condivisione e cooperazione comuni di prevenzione.

### Articolo 3. (Comitato Regionale di Coordinamento ex art.7, D.Lgs. 81/08)

1. Il Comitato Regionale di Coordinamento, con riferimento ai compiti già previsti dalla legge, e ad integrazione di essi, al fine di realizzare un più efficace coordinamento sul territorio regionale delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro e un loro reale radicamento, provvede a:
  - a) assicurare il necessario raccordo con la Commissione Consultiva permanente di cui all'art.6 D.Lgs. 81/08;
  - b) elaborare proposte e formulare pareri utili a garantire uniformità ed omogeneità agli interventi regionali in materia di salute, sicurezza e benessere sul lavoro;
  - c) elaborare linee d'indirizzo applicative della normativa vigente in materia di salute, sicurezza e benessere sul lavoro;
  - d) convalidare buone prassi e codici di condotta sviluppati dalle aziende anche in concorso con altri enti, istituzioni e/o parti sociali;
  - e) fornire supporto tecnico per il coordinamento delle iniziative rivolte all'informazione, alla formazione, alla conoscenza, all'analisi ed alla vigilanza dei fenomeni connessi alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e alla promozione del benessere lavorativo;
  - f) promuovere, nel rispetto delle autonomie specifiche e delle competenze assegnate dalla normativa vigente agli organi istituzionali di ispezione e vigilanza, la realizzazione di piani coordinati di intervento, anche sulla base delle analisi di cui alla lettera e), individuando priorità, obiettivi ed iniziative tese a migliorare la sicurezza, la salute e il benessere nei luoghi di lavoro;
  - g) promuovere i necessari accordi con gli Enti istituzionali per la reciproca messa a disposizione delle banche dati al fine di favorire il sistematico scambio delle informazioni.

### Articolo 4. (Interventi per la sicurezza e la salute del lavoro)

1. La Regione Puglia, in raccordo con il Piano nazionale della prevenzione, promuove e sostiene iniziative di qualificazione delle azioni di prevenzione dei rischi e di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, anche attraverso la stipula di accordi territoriali e settoriali con gli Enti Locali, le Parti Sociali e gli Enti istituzionali competenti in materia. In particolare, provvede a:
  - a) realizzare iniziative rivolte alle piccole e micro imprese, ai lavoratori autonomi e dei servizi e ai settori produttivi più a rischio anche attraverso il supporto, tramite il Comitato Regionale di Coordinamento di cui all'art. 3 della presente legge, degli Organismi Paritetici Territoriali previsti dall'art. 51 del D.Lgs. 81/08 quali strumenti di aiuto alle imprese nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative atte a garantire e migliorare la tutela, la sicurezza e il benessere sul lavoro secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/08.
  - b) attivare e sostenere sportelli informativi, unitamente alle parti sociali, anche in collaborazione con Università, INAIL ed altre istituzioni pubbliche e private operanti nel settore;
  - c) stipulare accordi con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, finalizzati a definire condizioni di tutela dei lavoratori migliorative rispetto ai livelli stabiliti dalla normativa nazionale;
  - d) promuovere, anche attraverso linee guida e/o accordi con tutti i soggetti interessati, primi tra tutti i medici competenti di cui al D.Lgs. 81/08 artt. 38 e successivi, processi di conoscenza delle tecnopatie e dei rischi emergenti e sviluppare interventi anche in collegamento con il Sistema Sanitario Regionale;
  - e) ricercare, individuare e divulgare tutte le buone pratiche trasferibili sul territorio regionale;
  - f) coordinare le azioni di informazione, formazione, assistenza, controllo e vigilanza;

- g) monitorare gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali attraverso la realizzazione di un Osservatorio Regionale sugli Infortuni, in raccordo con le attività degli Enti istituzionali e dei soggetti competenti in materia.
2. La Regione Puglia favorisce altresì opportune iniziative, anche congiunte, laddove possibile, volte ad accrescere le conoscenze e le competenze di tutte le figure previste dal D. Lgs. 81/08 e in special modo dei lavoratori, anche autonomi e dei servizi, dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei datori di lavoro e in particolare, provvede a:
- a) realizzare campagne informative e azioni di sensibilizzazione;
  - b) coordinare le attività di informazione e formazione sul tema della sicurezza, salute e igiene del lavoro, con particolare riguardo ai lavoratori che entrano nel mercato del lavoro facendo ricorso, quando necessario, anche ad idonee strumentazioni didattiche e di mediazione linguistica e culturale;
  - c) realizzare, nel rispetto delle autonomie scolastiche e in raccordo con gli interventi scolastici regionali e nazionali, progetti specifici attuati da figure professionali competenti in materia (psicologi del lavoro, operatori sindacali, operatori istituzionali, ecc.) di educazione alla sicurezza, alla salute ed in particolare al rispetto della legalità;
  - d) definire standard di qualità minimi nonché modalità omogenee di validazione dei corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro anche in coerenza con gli interventi formativi regionali e la normativa nazionale;
  - e) promuovere codici di condotta etici, buone prassi e accordi aziendali che orientino i comportamenti di tutte le figure previste dal D. Lgs. 81/08 e in particolare dei datori di lavoro e dei lavoratori, anche autonomi e dei servizi, verso il rispetto delle norme e il miglioramento continuo degli standard di sicurezza e qualità del lavoro.
3. La Regione Puglia, al fine di disporre di un quadro continuamente aggiornato dell'offerta formativa in materia di prevenzione, sicurezza e qualità del lavoro, provvede a realizzare un apposito sistema di conoscenza di tutti i soggetti operanti nel settore, istituzionali e non, e delle iniziative esistenti in materia sul territorio regionale, in raccordo con i vigenti sistemi informativi della formazione professionale e di quanto previsto dal D. Lgs. 81/08, anche attraverso l'utilizzo di modelli di comunicazione con trasmissione dei verbali di formazione del corso.

## Articolo 5. (Interventi per la diffusione del rispetto della legalità nei luoghi di lavoro)

1. La Regione Puglia, in concorso con le Province e in accordo con gli Enti Istituzionali e le Parti Sociali, sostiene interventi volti a ridurre, contrastare e prevenire il fenomeno del mancato rispetto delle leggi di sicurezza sul lavoro e dell'illegalità sui luoghi di lavoro nelle diverse forme in cui si articola, promuovendo in particolare:
- a) iniziative di sensibilizzazione ed informazione in materia di educazione alla legalità nell'ambito dei percorsi scolastici, nel rispetto delle autonomie scolastiche e in raccordo con gli interventi scolastici regionali;
  - b) azioni di sensibilizzazione ed informazione rivolte a tutte le figure previste dal D. Lgs. 81/08 ed in particolare ai datori di lavoro ed ai lavoratori, anche autonomi e dei servizi;
  - c) stipula di accordi con gli Enti Locali, gli Enti Istituzionali competenti in materia e le Parti Sociali per garantire, nell'ambito della committenza pubblica, l'adozione di strumenti idonei ad assicurare lo svolgimento delle attività nel pieno rispetto della tutela della salute e sicurezza sul lavoro con particolare attenzione ai settori statisticamente a maggiore rischio, alle differenze di genere, di età, alla provenienza da altri paesi e alla specificità contrattuale con cui è resa la prestazione di lavoro.

## Articolo 6. (Disposizioni in tema di salute, sicurezza e regolarità del lavoro)

1. La Regione Puglia, fermo restando quanto previsto dalla normativa nazionale e regionale in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nonché di emersione del lavoro non regolare, promuove l'adozione, anche mediante specifici accordi con le parti interessate, nelle procedure di affidamento e nell'esecuzione di appalti pubblici, di misure dirette a garantire una miglior tutela delle condizioni di salute, sicurezza, igiene e regolarità del lavoro e ricerca del benessere lavorativo.
2. La Regione Puglia, i suoi Enti Strumentali e gli Enti Locali, nelle procedure di affidamento di forniture, lavori e servizi, prevedono la presentazione obbligatoria del D.U.R.C..
3. In caso di accertamento di gravi violazioni di norme in materia di salute, sicurezza e regolarità del lavoro, nella fattispecie degli appalti pubblici, è obbligo dell'Organo di Vigilanza accertante di darne immediata comunicazione al committente e all'Organismo di cui al successivo punto 10 ai fini dell'eventuale revoca delle agevolazioni e/o dell'affidamento in concessione secondo quanto previsto dalla presente legge.
4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 si applicano anche alle imprese che gestiscono servizi e attività in convenzione o concessione con la Regione Puglia, con le Pubbliche Amministrazioni e con gli Enti Pubblici Economici sul territorio regionale.
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 27, c. 1-bis del D. Lgs. 81/08, il rispetto da parte delle imprese delle disposizioni di legge in materia contributiva, previdenziale ed assicurativa, nonché delle norme in materia di salute, sicurezza e regolarità del lavoro è condizione essenziale per la concessione di contributi o altre agevolazioni da parte della Regione Puglia, dei suoi Enti Strumentali e degli Enti Locali. A tal fine la domanda di agevolazione è corredata dal D.U.R.C. e dalla dichiarazione del richiedente attestante il rispetto delle norme in materia di salute, sicurezza e regolarità del lavoro.
6. Nelle ipotesi di grave inosservanza delle disposizioni di cui al comma 5, segnalate al committente dall'Organismo di cui al successivo punto 10, la Regione Puglia e/o gli Enti interessati provvedono alla revoca ed al conseguente recupero dell'agevolazione nei modi propri adottati normalmente.
7. Nelle ipotesi di inosservanza con gravissimo rischio per la vita dei lavoratori, segnalate al committente dall'Organismo di cui al successivo punto 10, la Regione Puglia e/o gli Enti interessati, oltre a quanto previsto al precedente punto 6, provvedono alla sospensione e/o revoca della concessione nei modi propri adottati normalmente.
8. Fermo restando quanto disposto a seguito di accertamento ispettivo dagli Organi di Vigilanza in base alla normativa nazionale vigente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, i soggetti che abbiano subito la revoca nelle ipotesi di cui al comma 6 delle agevolazioni concesse ai sensi del comma 5 non possono accedere ad altri contributi, finanziamenti o agevolazioni concessi dalla Regione Puglia, dai suoi Enti Strumentali e dagli Enti Locali nei tre anni successivi al provvedimento di revoca.
9. Fermo restando quanto disposto a seguito di accertamento ispettivo dagli Organi di Vigilanza in base alla normativa nazionale vigente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, i soggetti che abbiano subito la sospensione e/o la revoca della concessione nelle ipotesi di cui al comma 7 non possono accedere ad altri contributi, finanziamenti, agevolazioni e/o concessioni da parte della Regione Puglia, dei suoi Enti Strumentali e degli Enti Locali nei cinque anni successivi al provvedimento di sospensione e/o revoca.
10. La Regione Puglia, per le previsioni del corrente articolo 6, entro tre mesi dall'emanazione della presente legge, si dota, nell'ambito del Comitato Regionale di Coordinamento ex. art. 7 D. Lgs. 81/08, di un

Organismo di raccolta e catalogazione delle comunicazioni rivenienti da tutti i Servizi Ispettivi Territoriali e di un regolamento di segnalazione sia all'Ente Regione sia agli altri Enti interessati, **da parte dello stesso Comitato**, al fine dell'applicazione delle penalizzazioni **previste dalla presente legge**.

11. **Il regolamento di cui al precedente punto 10 deve rispondere tassativamente a criteri di massima uguaglianza e trasparenza delle segnalazioni e deve contenere chiare e precise indicazioni agli organi di sulla individuazione delle gravi e gravissime inosservanze di cui ai punti 6 e 7 del presente articolo 6.**

## Articolo 7. (Interventi per la qualità del lavoro e il benessere lavorativo)

1. La Regione Puglia concede contributi in conto capitale per interventi realizzati da micro e piccole imprese, come definite a livello comunitario, costituite anche in forma cooperativa, aventi almeno una unità produttiva nel territorio regionale ed operanti nei settori di maggior rischio individuati anche sulla base di specifici accordi con le Parti Sociali.
2. Il contributo di cui al comma 1 è finalizzato al raggiungimento verificabile di livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro migliorativi rispetto a quelli stabiliti dalla legislazione nazionale.
3. La Regione Puglia concede altresì contributi per iniziative, anche a carattere sperimentale, finalizzate a favorire la qualità e il benessere lavorativo, realizzate dai soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, dagli Enti Bilaterali ivi compresi gli Organismi Paritetici Territoriali di cui all'art. 51 del D. Lgs. 81/08 e da altri soggetti pubblici e privati.
4. La Giunta Regionale, acquisito il parere del Comitato Regionale di Coordinamento, delle Parti Sociali e degli Enti eventualmente interessati, ivi compresi gli Organismi Paritetici Territoriali ex art. 51 D. Lgs. 81/08, definisce nel Piano regionale della prevenzione le modalità e i requisiti per la concessione dei contributi di cui al presente articolo nonché le modalità dei relativi controlli.
5. **La Regione Puglia, sentite le Parti Sociali competenti e operanti nel settore, può stabilire ogni ulteriore sistema premiale opportuno orientato a favorire il reale miglioramento dei livelli di qualità e di benessere lavorativo.**

## CAPO II - INTERVENTI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

### Articolo 8. (Responsabilità sociale dei datori di lavoro)

1. La Regione Puglia, al fine di realizzare un sistema di garanzia della qualità del lavoro e del benessere lavorativo intesi come rispetto dei diritti umani, sociali, economici, ambientali e come valorizzazione delle risorse umane, sviluppo delle competenze professionali, attenzione ai fenomeni di stress, riequilibrio della presenza di genere con particolare attenzione alle diverse sensibilità, sostenibilità ambientale delle attività e coesione sociale e integrazione dei lavoratori provenienti da altri paesi, promuove la cultura della responsabilità sociale nell'ambito delle imprese, degli enti pubblici e privati, delle Amministrazioni locali e tra i cittadini, in coerenza con i principi e gli obiettivi espressi dalla Commissione Europea in materia di Responsabilità Sociale delle Imprese ("Corporate Social Responsibility – C.S.R.").
2. A tal fine la Regione Puglia promuove l'adozione da parte dei datori di lavoro di pratiche socialmente responsabili intese come adesione volontaria a codici di condotta e buone prassi, discipline e tutele

sociali ed ambientali nello svolgimento di attività amministrative, produttive e commerciali e nei rapporti con lavoratori, clienti, utenti e fornitori e in generale con tutti i soggetti con i quali interagiscono.

3. Le discipline e le buone pratiche liberamente adottate dai datori di lavoro devono tendere in generale alla realizzazione di livelli di tutela maggiori rispetto a quelli discendenti dagli obblighi di legge, con particolare riferimento in materia di:
  - a) regolarità e stabilità dei rapporti di lavoro;
  - b) pari opportunità tra donne e uomini, anche con riferimento ai tempi di vita e di lavoro;
  - c) sicurezza, salubrità e riduzioni dei rischi negli ambienti di lavoro e nelle attività lavorative;
  - d) benessere psico/fisico, integrazione e coesione dei lavoratori con particolare attenzione ai disabili o svantaggiati, anche attraverso l'abbattimento delle barriere architettoniche;
  - e) partecipazione e condivisione di tutte le componenti dei processi lavorativi con i lavoratori e con le loro rappresentanze, con particolare riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nelle varie forme che questa figura assume, (RLSicurezza, RLSTerritoriale, RLSSito, RLSAmbiente);
  - f) qualificazione professionale dei lavoratori;
  - g) tutela ambientale e sviluppo sostenibile;
  - h) contrasto allo stress lavoro-correlato con l'apporto di reali modifiche al modello organizzativo;
  - i) adozione di percorsi d'integrazione degli immigrati;
  - j) contrasto alle molestie e alle violenze durante il lavoro;
  - k) tutela della gravidanza e maternità.
  - l) manutenzione delle attrezzature e degli ambienti di lavoro;
  - m) rischi relativi a malattie non tabellate.
4. Per il raggiungimento delle finalità di cui al presente capo la Regione Puglia si avvale del contributo e del supporto del Comitato Regionale di Coordinamento di cui all'art.3 della presente legge, alle cui riunioni possono essere invitati a partecipare esperti e rappresentanti di enti e associazioni competenti in materia di responsabilità sociale dei datori di lavoro; il Comitato può demandare a sua volta tale compito agli OPT di cui all'art. 51 del D. Lgs. 81/08 e agli Enti Bilaterali Territoriali, operando obbligatoriamente un controllo annuale sul loro operato.

## Articolo 9. (Registro dei datori di lavoro socialmente responsabili)

1. La Regione Puglia istituisce un proprio Registro della Responsabilità Sociale in tema di lavoro al quale possono iscriversi i datori di lavoro che dimostrino l'avvio e il mantenimento del percorso della Responsabilità Sociale mediante l'adozione di documenti, quali bilanci sociali e ambientali, marchi di qualità, ovvero mediante procedure e codici di comportamento certificabili e alla cui stesura hanno partecipato le OO.SS. aziendali o, in assenza, quelle territoriali. In particolare i datori di lavoro, oltre all'applicazione puntuale di tutte le normative sulla sicurezza del lavoro, ivi compresi gli accordi sindacali, devono dimostrare, nell'ambito delle proprie attività di gestione aziendale, la realizzazione d'iniziativa quali, (si fornisce un elenco indicativo e non esaustivo delle possibili iniziative):
  - a) adozione di buone pratiche e di prestazioni sociali nei confronti delle risorse umane, dei soci, dei clienti e dei fornitori, dei collaboratori finanziari, della Pubblica Amministrazione, della comunità e dell'ambiente;
  - b) instaurazione di rapporti di lavoro stabili e duraturi che migliorino la qualità della vita dei dipendenti;
  - c) adozione di misure atte a garantire la tracciabilità dei prodotti ed il monitoraggio della qualità del lavoro nella catena di fornitura;
  - d) adozione di codici di comportamento etico, modelli di rendicontazione e sistemi di gestione certificati nonché sistemi di certificazione di prodotto o di servizio tali da assicurare la trasparenza e l'assunzione della responsabilità sociale secondo standard riconosciuti a livello internazionale, europeo o nazionale;
  - e) adozione e reale applicazione di sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro.

2. La Regione Puglia definisce le regole di funzionamento del Registro di cui al comma 1, indica i requisiti per l'iscrizione, stabilisce le modalità per le verifiche finalizzate ad accertare la sussistenza dei requisiti ed il loro mantenimento da espletare anche tramite gli enti bilaterali territoriali, I datori di lavoro che perdono anche uno solo dei requisiti che avevano determinato l'iscrizione al Registro sono tenuti a comunicarlo immediatamente alla Regione.
3. La Regione Puglia provvede a dare la massima pubblicità al registro di cui al punto 1 del presente articolo al fine di concorrere ad una vera presa di coscienza al problema dell'intera società e quindi al massimo abbassamento possibile del livello collettivo di tollerabilità delle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## Articolo 10. (Interventi di informazione e sensibilizzazione)

1. Al fine di agevolare la diffusione della cultura della Responsabilità Sociale e ambientale, la Regione Puglia, anche in collaborazione con le Province, le Parti Sociali, gli Enti Bilaterali ivi compresi gli Organismi Paritetici Territoriali ex art. 51 del D.Lgs. 81/08, i soggetti istituzionali e gli altri organismi pubblici e privati, attiva iniziative di informazione, comunicazione, formazione, promozione e partecipazione che favoriscano sul territorio una maggiore conoscenza in materia di Responsabilità Sociale.
2. A tal fine, la Regione Puglia promuove in particolare:
  - a) azioni di informazione sui temi della Responsabilità Sociale e ambientale per favorire l'adozione da parte di imprese e enti pubblici e privati, delle buone pratiche, codici di comportamento etici, marchi di qualità e documenti quali i bilanci sociali ed ambientali, che evidenzino l'assunzione della Responsabilità Sociale;
  - b) attività di informazione e pubblicizzazione delle buone prassi e delle esperienze realizzate in materia rivolte in particolare alle piccole e medie imprese;
  - c) azioni di sensibilizzazione rivolte ai consumatori, anche per il tramite delle loro associazioni, ai grandi acquirenti in ordine ai temi della certificazione di qualità, sociale e ambientale;
  - d) servizi di consulenza alle imprese sulla Responsabilità Sociale;
  - e) accordi con le Parti Sociali per attività di sostegno operativo alle imprese.

## Articolo 11. (Incentivi per l'assunzione della Responsabilità Sociale)

1. La Regione Puglia concede contributi ai datori di lavoro, operanti sul territorio regionale, per favorire l'assunzione della Responsabilità Sociale. In particolare i contributi sono finalizzati all'adozione di:
  - a) tutto quanto previsto nell' art. 8 della presente legge;
  - b) pratiche socialmente responsabili nei confronti del mercato, delle risorse umane, della comunità e dell'ambiente;
  - c) codici di condotta;
  - d) sistemi di gestione della Responsabilità Sociale;
  - e) modelli di rendicontazione tali da assicurare la trasparenza e l'assunzione della responsabilità secondo riconosciuti standard nazionali o internazionali;
  - f) sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro.
2. L'importo e le modalità di concessione e revoca dei contributi di cui al comma 1 sono definiti dal Piano Regionale della Prevenzione, nel rispetto della normativa comunitaria in materia di aiuti di stato ed in raccordo con le misure a sostegno delle attività produttive.

## Articolo 12. (Agevolazioni per i datori di lavoro socialmente responsabili)

1. Il Piano Regionale della Prevenzione prevede, a favore dei datori di lavoro iscritti nel Registro di cui all'art.9, titoli di preferenza per l'accesso agli interventi e alle agevolazioni di cui alla presente legge nonché eventuali ulteriori agevolazioni che possono riguardare anche l'applicazione di regimi fiscali di maggior favore per quanto di competenza della Regione.
2. La Regione Puglia, nell'ambito dei propri interventi d'incentivazione a favore dei soggetti pubblici e privati, tiene conto con titolo di preferenza dei datori di lavoro iscritti al Registro di cui all'art.9. A favore degli stessi datori di lavoro la Regione provvede altresì ad attuare opportune iniziative per valorizzare i prodotti e le attività svolte.

### **Capo III. – PREVENZIONE E TUTELA DALLE MOLESTIE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

## Articolo 13. (Principi e Finalità)

1. La Regione Puglia, tenuti presenti i principi costituzionali, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, intende garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori, favorire l'inclusione sociale, tutelare l'integrità psico-fisica della persona sul luogo di lavoro e migliorare la qualità e il benessere del lavoro, anche attraverso la prevenzione e il contrasto alle molestie durante il lavoro.
2. A tal fine la Regione Puglia promuove azioni e iniziative volte a prevenire il disagio lavorativo e migliorare le relazioni sociali nella vita lavorativa, prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di molestie a carattere sessuale e non, persecuzioni e violenze psicologiche sui luoghi di lavoro.
3. Per il raggiungimento delle finalità di cui al presente capo la Regione Puglia si avvale del contributo e del supporto dell'Osservatorio Regionale contro le Molestie, costituito con delibera di Giunta Regionale da un esperto in materia di molestie negli ambienti di lavoro di nomina regionale con funzioni di presidente, da tre rappresentanti delle associazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative, tre rappresentanti delle associazioni sindacali dei datori di lavoro maggiormente rappresentative e da un rappresentante per ogni associazione competente in materia di molestie negli ambienti di lavoro facente parte dell'Osservatorio, entro tre mesi dall'emanazione della presente legge.

## Articolo 14. (Definizione di molestie negli ambienti di lavoro)

1. Ai fini della presente legge per "molestie negli ambienti di lavoro" s'intendono atti e comportamenti discriminatori, vessatori o a connotazione sessuale, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale lesive della dignità della persona.

## Articolo 15. (Azioni di informazione e formazione)

1. La Regione Puglia promuove e sostiene, anche in collaborazione con gli Enti Locali, le Parti Sociali e gli Enti istituzionali competenti in materia di molestie negli ambienti di lavoro:
  - a) azioni di sensibilizzazione e informazione in materia;

- b) iniziative volte ad accrescere le competenze degli operatori delle istituzioni e dei servizi al lavoro;
- c) azioni di ricerca ed individuazione di buone pratiche da trasferire sul territorio regionale.

## Articolo 16. (Sportello di ascolto)

1. La Regione Puglia promuove sul territorio, in raccordo con gli Enti Locali e in collaborazione con associazioni, organizzazioni sindacali e altre istituzioni pubbliche e private, l'attivazione di Sportelli di ascolto con il compito di:
  - a) fornire una prima consulenza in ordine ai diritti del lavoratore;
  - b) orientare il lavoratore presso servizi specialistici;
  - c) segnalare al datore di lavoro, pubblico o privato, la situazione di disagio del lavoratore, invitandolo ad assumere i provvedimenti idonei per rimuoverne le cause anche attraverso la revisione del Documento di Valutazione dei Rischi da stress.
  - d) fornire, dettagliando in forma anonima e digitale, ogni utile informazione all'Osservatorio Regionale contro le Molestie.
2. La Regione Puglia assicura il coordinamento delle attività svolte dagli Sportelli di cui al comma 1 anche in raccordo con le strutture pubbliche competenti in materia di molestie negli ambienti di lavoro.

## Articolo 17. (Progetti contro le molestie morali e psico-fisiche sul posto di lavoro)

1. Per le finalità di cui al presente capo, la Regione Puglia promuove la realizzazione di progetti contro le molestie morali, psico-fisiche e sessuali sul posto di lavoro, secondo criteri e regole definiti nel Piano Regionale della Prevenzione in raccordo con l'Osservatorio Regionale contro le Molestie.
2. I progetti di cui al comma 1 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 in materia di molestie sul lavoro;
  - b) associazioni di volontariato, associazioni senza fini di lucro e di utilità sociale, organizzazioni sindacali, che abbiano maturato le giuste competenze in materia di contrasto alle molestie morali, di carattere sessuale e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro;
  - c) organizzazioni datoriali di categoria, operanti sul territorio regionale che si avvalgano o collaborino con personale qualificato di pluriennale e documentata esperienza in materia di molestie sul lavoro.

## Articolo 18. (Finanziamento)

- 1 Per l'attuazione della presente legge è prevista una precisa posta nel bilancio regionale, che per il primo anno non potrà essere inferiore a.....