



ALLEGATO B alla Dgr n. 681 del 14 maggio 2013

**PROTOCOLLO PER LA COSTITUZIONE DELLA
“RETE PER LA SALUTE E IL BENESSERE DELLE
LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DELLA REGIONE VENETO (RETE)”**

Premessa

1. L'amministrazione regionale, richiamandosi ai principi costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona, alla normativa europea, statale e regionale relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, nonché al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori approva e realizza iniziative finalizzate a valutare i rischi, prevenire e limitare i danni sulla salute sia fisica che psico-sociale ed a garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.
2. All'interno dell'organizzazione regionale sono molteplici le figure istituzionali che, in attuazione alla normativa, sono incaricate, ciascuna per aspetti specifici, di approntare gli strumenti per la valutazione dei rischi, compresi quelli psico-sociali, di rilevare le situazioni di malessere lavorativo, di definire e monitorare le misure per limitare gli eventuali danni sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori e che si adoperano per promuovere e diffondere il benessere lavorativo.

Indice

Articolo 1	Finalità
Articolo 2	Soggetti coinvolti e responsabilità
Articolo 3	Ambiti di intervento
Articolo 4	Modalità di attivazione e funzionamento
Articolo 5	Trattamento e tutela dei dati personali
Articolo 6	Clausola di invarianza finanziaria
Articolo 7	Modifiche al protocollo

**Articolo 1
Finalità**

1. Viene istituita la “RETE per la salute e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto (RETE)” quale coordinamento interno alla Giunta Regionale delle figure istituzionali previste dalla normativa e già coinvolte e attive all'interno dell'amministrazione che, attraverso la condivisione delle azioni e l'integrazione degli strumenti di analisi e di monitoraggio, garantiscono e promuovono la salute, la sicurezza e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro.
2. La RETE ha le seguenti finalità:
 - a. Razionalizzare e coordinare le attività e l'impiego delle figure istituzionalmente preposte alla tutela della salute e della sicurezza e del benessere lavorativo delle/dei dipendenti della Regione del Veneto;

- b. pervenire ad un modello condiviso di interpretazione dei segnali deboli di stress lavoro-correlato;
- c. sviluppare una cultura gestionale per il benessere e la valorizzazione delle buone prassi;
- d. agevolare e potenziare, nonché offrire il necessario supporto per lo sviluppo di soluzioni ai casi più difficili;
- e. facilitare la progettazione di strategie più adeguate per il perseguimento di un clima di sempre maggior benessere lavorativo.

Articolo 2

Soggetti coinvolti e responsabilità

1. Il D.Lgs. n.81/2008, modificato dal D.Lgs. n.106/2009, stabilisce l'obbligo della costituzione di un sistema di gestione della sicurezza aziendale che vede tra i soggetti coinvolti innanzitutto le/i **Lavoratrici/Lavoratori**: ogni lavoratrice/lavoratore ha l'obbligo di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle proprie azioni o omissioni, conformemente alla propria formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro (DL). Le/i lavoratrici/lavoratori devono, in particolare, osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dalle/dai dirigenti e dalle/dai funzionare/i - preposti, utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e attenersi al "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto", per il benessere e la tutela individuale e collettiva. Le/i lavoratrici/lavoratori devono, inoltre, segnalare immediatamente al DL, alla/al dirigente o alla/al funzionaria/o - preposto qualsiasi eventuale condizione di pericolo o di grave disagio cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente e dandone contestualmente notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Inoltre, come previsto dal D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i., le/i lavoratrici/lavoratori non devono compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altre/i lavoratrici/lavoratori; devono, altresì, partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal DL e sottoporsi ai controlli sanitari previsti o comunque disposti dalla/dal Medico Competente (MC).
2. Il **Preposto**, come individuato e definito dal D.Lgs.81/2008 e s.m.i. è la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte delle/dei lavoratrici/lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa. Essi devono sia segnalare le eventuali situazioni di disagio che le carenze e/o inefficienze lavorative alla/al dirigente sia far osservare alle/ai lavoratrici/lavoratori le misure di prevenzione e di protezione disposte dal DL e dalla/dal dirigente nonché controllare che le/i lavoratrici/lavoratori rispettino le disposizioni di sicurezza.
3. La **Dirigenza**, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferito, organizza l'attività lavorativa e vigila su di essa e sul personale assegnato per espletarla. Ha il dovere, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice Civile, di adottare tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi e far cessare qualsiasi situazione che incida negativamente sull'integrità psico-fisica e sulla personalità morale delle lavoratrici e dei lavoratori e sul clima lavorativo, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali.
4. il "**Datore di lavoro**" - **DL**, è individuato dall'art.2 del D.Lgs.81/2008 e s.m.i, come la/il dirigente, designato dall'organo di vertice dell'amministrazione, in possesso di autonomi poteri decisionali e di spesa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al quale spettano i

poteri di gestione e di vigilanza sull'applicazione delle misure generali e particolari di tutela poste in essere anche da altre/i Dirigenti. La Regione del Veneto, come altre Pubbliche Amministrazioni con organizzazione funzionale complessa e articolata in varie strutture diffuse sul territorio, nella propria autonomia e secondo la propria realtà organizzativa, con DGR n. 1332 dell'11.5.2010 ha adottato la seguente ripartizione della funzione di "Datore di Lavoro" per le strutture della Giunta regionale:

DATORE DI LAVORO	SEDI E PERSONALE REGIONALE
Dirigente Unità di Progetto Sicurezza e Qualità	in Venezia, Mestre, Marghera, Roma e Bruxelles
Dirigenti Unità Periferiche Servizi Forestali	dei Servizi forestali
Dirigenti Unità Periferiche del Genio Civile	nel territorio delle province di Belluno, Treviso, Vicenza, Padova, Rovigo, Verona e, per la provincia di Venezia, per il personale e le sedi non appartenenti a quelle di cui all'elenco Allegato A alla DGR n. 1332/2010

Al DL compete la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e la valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza delle/dei lavoratrici/lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui esse/i prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

5. La/il **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione - RSPP**: è la/il coordinatrice/coordinatore del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e svolge le funzioni di consulente in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro (SSL). Come indicato dal D.lgs.81/2008 e s.m.i., il RSPP deve, in particolare, individuare i fattori di rischio e le misure di sicurezza idonee, elaborare misure preventive e protettive, fornire alle/ai lavoratrici/lavoratori tutte le informazioni necessarie riguardanti la salute e la sicurezza nel luogo di lavoro e proporre programmi di informazione e formazione per le/i lavoratrici/lavoratori.
6. La/il **Medico Competente - MC**: ciascun DL, nella propria responsabilità e autonomia, designa una/un MC incaricata/o di programmare e attuare la sorveglianza sanitaria sulle/sui dipendenti e visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o in base alla valutazione dei rischi effettuata. La/il MC collabora con il DL e con il SPP nella valutazione dei rischi, nella predisposizione di misure di tutela, nell'attività di informazione e formazione nei confronti dei/delle lavoratori/lavoratrici, nell'organizzazione del servizio di primo soccorso e nell'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute. La/il MC è contattabile per il tramite degli uffici del DL di riferimento per la propria sede di lavoro.
7. La/il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS**: viene designato per rappresentare le/i lavoratrici/lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. Al fine di realizzare una partecipazione attiva delle/dei lavoratrici/lavoratori nella gestione della SSL, questi devono provvedere a nominare o eleggere uno o più RLS, a seconda del numero delle/dei lavoratrici/lavoratori occupati nell'ente. Tali rappresentanti, appositamente e adeguatamente formati dal DL in materia di SSL, svolgono una funzione consultiva e propositiva nei riguardi degli altri soggetti previsti dal sistema gestionale per la SSL e costituiscono il primo riferimento per le/i lavoratrici/lavoratori per qualsiasi problematica afferente la materia.

8. **La/il Dirigente Regionale della Direzione Risorse Umane e le/i Dirigenti Regionali della Direzione Demanio, Patrimonio e Sedi, della Direzione Affari Generali e le/i dirigenti responsabili degli interventi**, cui competono gli adempimenti delegati ai sensi dell'art.16 del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., in relazione alle rispettive competenze e agli obblighi così come dettagliatamente indicato nell'allegato B alla DGR n.1332 del 11.5.2010 e nell'ambito dell'organizzazione regionale.
9. **La/il Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)** o sua/o delegata/o. Il CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito ai sensi dell'articolo 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per le lavoratrici o i lavoratori della Regione del Veneto.
10. **La/il Consigliera/e di fiducia – CF**: è una figura istituzionale, di provenienza esterna alla Regione, che agisce in piena autonomia e riservatezza, con funzioni di ascolto, consulenza e assistenza delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono vittima di comportamenti molesti, discriminatori o vessatori che possono configurarsi lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro. La/il CF svolge, altresì, nel proprio ambito di competenza e a supporto dell'amministrazione, una funzione preventiva nei confronti del disagio nell'ambiente lavorativo regionale, rilevando problemi e criticità, monitorando eventuali situazioni di rischio di cui sia venuta/o a conoscenza anche indirettamente, e proponendo all'amministrazione idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative.

Articolo 3 Ambiti di intervento

1. Nell'ambito delle rispettive competenze, i soggetti elencati all'art.2, sono impegnati nella reciproca collaborazione per le finalità di cui all'art.1.
2. A tal fine le figure istituzionali già incaricate della tutela della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro e per il benessere lavorativo all'interno dell'Amministrazione regionale, costituiscono la "RETE" per la salute e il benessere della Regione del Veneto e operano differenziandosi secondo i seguenti ambiti di intervento per il conseguimento di specifici obiettivi di benessere:
 - a) Benessere e salute fisica: per interventi che incidono direttamente sulla salute fisica, sulla prevenzione e riduzione dei rischi di patologie lavoro-correlate e sul benessere fisico delle/dei lavoratrici/lavoratori;
 - b) Benessere e sicurezza: ambiente di lavoro, logistica e attrezzature: per interventi che incidono sulla prevenzione e riduzione dei rischi infortunistici, sull'ambiente fisico, sulla logistica e sulle attrezzature di lavoro;
 - c) Benessere relazionale e salute psichica: per interventi che incidono sul clima relazionale e sociale, sulla salute e il benessere psichico, sulla prevenzione e riduzione dei rischi psico-sociali e dei conflitti interpersonali sul luogo di lavoro;
 - d) Motivazione e valorizzazione lavorativa (empowerment): per interventi che incidono sull'autonomia decisionale e sulla responsabilità di ruolo, sull'evoluzione e lo sviluppo di carriera e professionale, sul bilanciamento e riconoscimento dei carichi di lavoro e il coinvolgimento professionale.

Articolo 4
Modalità di attivazione e funzionamento

1. Ciascun soggetto componente della RETE, qualora rilevi fatti o situazioni di disagio o malessere o elementi di rischio per il benessere lavorativo, si attiva secondo le rispettive competenze provvedendo direttamente ad individuare la soluzione più adeguata alla problematica evidenziata e dandone contestualmente comunicazione al DL competente per il personale o la sede lavorativa interessata e tenendo informato la/il Dirigente responsabile e la/il Dirigente della Direzione Risorse Umane (DRU), nel rispetto di quanto previsto al successivo articolo 5.
2. Qualora la soluzione individuata o la situazione/fatto in esame richieda l'intervento congiunto di più soggetti della RETE o la problematica necessiti di un'analisi più approfondita, il DL competente per il personale o la sede lavorativa interessata, o la/il Dirigente Regionale della DRU possono attivare un apposito gruppo di lavoro per pervenire alla soluzione del problema.
3. Nel caso in cui l'ambito di intervento attenga ad obiettivi di benessere relazionale e di salute psichica di cui al punto c) del comma 2 del precedente articolo 3, si farà riferimento in via prioritaria a quanto previsto dal "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto", approvato con Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1266 del 3 luglio 2012.
4. Negli altri ambiti di intervento, di cui alle lettere a), b) e d) del comma 2 del precedente articolo 3, e ove non sia possibile intervenire con le modalità previste agli articoli 8, 9 e 10 del "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto", approvato con Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1266 del 3 luglio 2012, il gruppo di lavoro potrà essere attivato dal DL competente per il personale o la sede lavorativa interessata o dalla/dal Dirigente Regionale della DRU con procedure analoghe a quelle previste dal "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto", approvato con Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1266 del 3 luglio 2012.
5. Il gruppo di lavoro potrà essere convocato, in vista della Riunione Periodica di cui all'art.35 del D.Lgs.81/2008 e s.m.i., una volta all'anno, per le seguenti attività:
 - (a) analizzare la situazione di contesto di benessere organizzativo, così come viene rilevata attraverso i dati forniti dalla Direzione Risorse Umane e gli indicatori oggettivi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato e/o la relazione sull'attività svolta dalla/dal CF;
 - (b) esaminare singoli casi di situazioni di disagio personale rappresentate al DL che non sono configurabili nell'ambito del "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto";
 - (c) individuare soluzioni sistemiche e organizzative per casi difficili;
 - (d) supportare la dirigenza ai fini dell'attivazione degli strumenti previsti dalla disciplina normativa e contrattuale vigente per i procedimenti disciplinari;
 - (e) proporre strategie per il perseguimento di un clima di sempre maggior benessere sul luogo di lavoro;
 - (f) monitorare le soluzioni adottate.
6. Alle riunioni del gruppo di lavoro, di cui al precedente comma 2, potranno essere invitati e consultati, di volta in volta e a seconda delle necessità, sia altri soggetti interni all'amministrazione, sia esperti esterni referenti sul territorio per la sede di lavoro o di residenza della/del lavoratrice/lavoratore, ivi compresi i servizi di cui alla L.R. 8/2010 per la gestione delle condizioni di disagio al lavoro. A titolo esemplificativo, potrà essere interpellato la/il MC per gli interventi di cui alla lettera a) e b) del comma 2 del precedente articolo 3, la/il CF per gli interventi di cui alla lettera c) del medesimo comma 2 del precedente articolo 3 o soggetti

esterni all'amministrazione quali il Medico di Medicina Generale, l'Assistente Sociale o altro professionista dell'Azienda ULSS o del Comune o altro Ente Pubblico competente per residenza o territorio.

7. A conclusione del procedimento di valutazione del gruppo di lavoro, le determinazioni individuate risulteranno a verbale sottoscritto dai partecipanti e costituiranno motivazione per gli atti conseguenti e per le azioni di organizzazione o di altra natura che saranno attuate dal DL o dalla/dal dirigente della DRU.

Articolo 5

Trattamento e tutela dei dati personali

1. Ai sensi del D.Lgs. 196/2003, i dati personali saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito delle finalità oggetto del presente protocollo e nel rispetto del principio di riservatezza e della normativa vigente in materia di segreto d'ufficio e del sopra richiamato D.Lgs. 196/2003.

Articolo 6

Clausola di invarianza finanziaria

1. Dall'attuazione del presente protocollo di costituzione della RETE non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica regionale e le attività sono realizzate con risorse umane, strumentali e finanziarie già previste dalla normativa e a carico del bilancio annuale di competenza delle figure istituzionali di cui all'art.2.

Articolo 7

Modifiche al protocollo

1. Il presente protocollo potrà essere modificato in qualunque momento con analogo provvedimento di adozione da parte della Giunta Regionale.