



Gruppo consiliare  
Si Toscana a Sinistra

AOO - CONSIGLIO REGIONALE DELLA TOSCANA

-9 AGO. 2019

N. 12231 / 2.6

CONSIGLIO REGIONALE della TOSCANA  
X<sup>a</sup> LEGISLATURA

PDL N. 397

Firenze, 9 agosto 2019

## PROPOSTA DI LEGGE

"Norme per la tutela della dignità umana, la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e del disagio nel lavoro"

Di Iniziativa dei Consiglieri:

**Tommaso Fattori**

**Paolo Sarti**

*PF*

## **SOMMARIO**

### **Preambolo**

**Art. 1 – Oggetto e Finalità**

**Art. 2 - Centri Clinici di riferimento regionali per le psicopatologie da disadattamento lavorativo**

**Art. 3 - Punti Territoriali di Ascolto del Disagio lavorativo**

**Art. 4 - Osservatorio epidemiologico regionale sul disagio lavorativo**

**Art. 5 - Composizione Osservatorio regionale sul disagio lavorativo**

**Art. 6 - Fondo per il sostegno delle attività dei Punti Territoriali di Ascolto del Disagio lavorativo**

**Art. 7 - Clausola valutativa**

**Art. 8 - Norma finanziaria**

### **Relazione illustrativa**

Preambolo

## **Il Consiglio regionale**

Visto l'art. 117, terzo e quarto comma della Costituzione.

Visti gli artt. 1, 2, 3, 4, 21, 32, 35, 36, 37 e 41 della Costituzione.

Visto l'art. 4, comma 1, lettera a), c) ed u) dello Statuto Regionale della Toscana.

Vista la Risoluzione A5-0283/2001 del Parlamento Europeo in tema di mobbing sul posto di lavoro, l'Accordo Quadro Europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'8 ottobre 2004 e l'Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007.

Visto il D.Lgs. n. 81/2008 Testo Unico Salute e Sicurezza sul lavoro.

Visto l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016.

Considerato che, negli ultimi anni, è aumentata in modo preoccupante la diffusione dei fenomeni di disagio lavorativo che comprendono perdita di ruolo, molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche, stress psicosociale e lavorativo.

Considerato che tali fenomeni hanno gravi conseguenze sulla salute delle persone ed elevati costi per le aziende e per la società in quanto:

- producono patologie fisiche e psichiche: malattie muscolo-scheletriche, sindromi metaboliche, patologie cardiache e respiratorie, gastrointestinali, endocrine, dermatologiche, neurologiche e psichiatriche (disturbi alimentari, dipendenze, disturbi dello spettro ansioso, disturbi da stress e da trauma, sindromi depressive, perdita di capacità mnemonica, di attenzione e concentrazione, insonnia e cefalea);
- secondo alcuni studi, costituiscono fattore di rischio per malattie tumorali;
- riducono la produttività delle aziende perché riducono la capacità lavorativa sia delle persone che subiscono le vessazioni, sia di coloro che assistono alle molestie;
- producono inefficienze dovute alle assenze per malattia, al presenteismo (il recarsi al lavoro in condizioni di patologia, anche se non si è in grado di sostenere l'attività lavorativa), all'aumento degli incidenti causati dal calo di energia e di concentrazione nonché di incidenti stradali in itinere, al peggioramento del clima aziendale e all'aumento dei conflitti interni (tra capi e dipendenti e tra i dipendenti stessi);
- possono produrre episodi di aggressività agita verso se stessi, verso il contesto lavorativo o verso i familiari;
- possono danneggiare le relazioni familiari e incidere sull'equilibrio e sul benessere della famiglia, con possibili ripercussioni sui figli e su decisioni di separazione e divorzio;

- possono produrre contenziosi legali che, in assenza di una legge nazionale sul tema, non comportano soluzioni dei conflitti soddisfacenti per i lavoratori ma solamente un aggravio di costi l'apparato giudiziario.

Considerato che l'Agenzia per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EASSL) ha stimato i costi sanitari e sociali indotti ogni anno in Europa da tale fenomeno in 20 miliardi di euro complessivi.

Considerato che:

- le indagini europee ILO 2001 ed EASSL 2014 segnalano che i costi del disagio e dello stress lavorativo incidono negativamente sul PIL dei vari paesi;
- una ricerca del 2013 condotta in 31 Paesi europei ha dimostrato che il 13% della varianza dell'aspettativa di vita e la crescita del PIL sono direttamente correlati con il clima di sicurezza e salute psicosociale nel lavoro e con le politiche di gestione della salute psicologica dei lavoratori.

Si rileva la necessità di adottare provvedimenti volti a tutelare maggiormente la personalità morale e l'integrità psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori della regione Toscana e a promuovere sul territorio regionale interventi di prevenzione, cura e monitoraggio.

**Approva la presente legge:**

**Art. 1**

**(Oggetto e Finalità)**

1. La Regione Toscana riconosce la dignità umana come inviolabile e il diritto di ogni individuo alla propria integrità fisica e psichica, alla tutela della sua personalità morale, non potendo essere sottoposto per motivi di lavoro a trattamenti degradanti o umilianti.
2. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad eguale rispetto e considerazione e a non essere ingiustamente discriminati, direttamente o indirettamente.
3. La Regione, nel rispetto dei principi costituzionali, della normativa statale vigente, dell'ordinamento comunitario nonché dell'articolo 4 dello Statuto regionale, promuove azioni volte a tutelare l'invulnerabilità della dignità umana nel lavoro, a prevenire il disagio lavorativo, a tutelare il benessere organizzativo e a contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di perdita di ruolo sul lavoro, molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche ovunque praticate per motivi di lavoro.
4. La Regione individua nella difesa della salute e nella tutela della dignità di ciascun lavoratore, nella riduzione dei fattori di rischio delle psicopatologie e dello stress lavoro-correlato, gli elementi per lo sviluppo economico socialmente sostenibile e considera essenziale contrastare comportamenti vessatori e discriminatori.
5. Per le finalità indicate ai commi precedenti, la Regione 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.
6. La Regione, per valorizzare il benessere organizzativo e prevenire lo stress lavoro-correlato e la diffusione del disagio psichico, promuove la salute psico-fisica attraverso le buone prassi negli ambienti di lavoro e realizza interventi per sostenere azioni di contrasto al fenomeno del disagio lavorativo. 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.

7. La Regione, per lo svolgimento delle attività previste dalla presente legge, si può avvalere 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;
- b) dei Comitati Unici di Garanzia;
- c) dei tre Centri Clinici di riferimento regionale per le patologie da disadattamento lavorativo, di cui all'art.2 della presente legge;
- d) dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro della Toscana.

## Art. 2

(Centri Clinici di riferimento regionali per le psicopatologie da 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 disagio lavorativo, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la struttura amministrativa regionale competente, in coordinamento con le AUSL, individua per ognuna delle tre Aree Vaste presso le Aziende Ospedaliere Universitarie un Centro Clinico di riferimento per la psicopatologia da disadattamento lavorativo, nell'ambito della organizzazione amministrativa delle stesse.

2. Nei centri di cui al comma 1 è istituito un collegio multidisciplinare, dove operano almeno una di ciascuna delle seguenti figure professionali:

- a) medico specialista in medicina del lavoro, con funzioni di coordinamento;
- b) psicologo esperto in psicologia del lavoro e dell'organizzazione o psicologo clinico specialista in psicoterapia;
- c) medico specialista in psichiatria.

Nello stesso collegio, può operarvi anche personale infermieristico e un esperto in sociologia del lavoro e dell'organizzazione.

3. I compiti istituzionali dei tre Centri Clinici di riferimento regionali per il disadattamento lavorativo sono i seguenti:

- a) accertare e diagnosticare i disturbi psico-fisici e l'analisi dell'ambiente lavorativo in cui si generano;
- b) indicare i percorsi terapeutici specificamente dedicati e i programmi abilitativi e riabilitativi per il reinserimento lavorativo;
- c) effettuare la valutazione clinico-diagnostica valida ai fini della certificazione delle patologie da disagio sul lavoro;
- d) collaborare con i Punti territoriali di Ascolto di cui all'art. 3, che hanno indirizzato i lavoratori ai Centri clinici;
- e) segnalare ai rispettivi servizi Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, di seguito denominati PISLL, la condizione del disagio psichico lavoro-correlato con l'individuazione dei possibili interventi a tutela della salute;
- f) segnalare al datore di lavoro, previo consenso del lavoratore e in eventuale coordinamento con il Punto Territoriale di Ascolto che lo abbia indirizzato, la condizione del disagio psichico lavoro-correlato del dipendente, con l'individuazione dei possibili interventi a tutela della salute;
- g) collaborare con i PISLL nelle verifiche delle valutazioni dei rischi psico-sociali effettuate dalle Aziende, ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 81/2008.

4. Nella fase di prima applicazione, le funzioni di Centro Clinico regionale di riferimento sono in capo all'Ambulatorio per lo Studio dei Disturbi da Disadattamento Lavorativo dell'Azienda Ospedaliera Universitaria di Pisa, che avrà il compito di coordinare la formazione e lo sviluppo degli altri due Centri Clinici di riferimento di nuova istituzione.

5. 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 del Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati Personali RGPD 2016/679 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.
6. Ai membri e agli esperti dei Centri Clinici di riferimento non è attribuito alcun tipo di compenso, indennità di natura equivalente o rimborso delle spese.

### Art. 3

#### (Punti Territoriali di Ascolto del Disagio lavorativo)

1. La Regione sostiene, con le modalità di cui all'articolo 6, comma 1, l'attività di centri di prevenzione, sostegno e aiuto accreditati, denominati Punti Territoriali di Ascolto del Disagio lavorativo, di seguito denominati PTAD, presso locali messi a disposizione dai Comuni o dalle Aziende sanitarie.
2. I Punti di Ascolto possono essere attivati e gestiti mediante convenzioni tra enti locali, singolarmente o costituiti secondo le forme associative previste dalla legge, e almeno uno dei seguenti soggetti che operano sul territorio regionale:
- a) organizzazioni di volontariato e associazioni di promozione sociale aventi tra le finalità statutarie la promozione del benessere lavorativo e il contrasto a fenomeni vessatori e discriminatori in ambito occupazionale;
  - b) organizzazioni sindacali.
3. Gli PTAD garantiscono spazi, collocazione, risorse e servizi idonei ad assicurare adeguata copertura territoriale e sono composti da un collegio multidisciplinare costituito da almeno due fra le seguenti figure:
- a) esperto in psicologia del lavoro;
  - b) psicologo clinico;
  - c) sociologo del lavoro e delle organizzazioni;
  - d) esperto in risorse umane e benessere organizzativo;
  - e) avvocato giuslavorista;
4. Gli PTAD mantengono rapporti costanti con i Centri Clinici di riferimento regionali e i servizi PISSL.
5. Gli PTAD hanno 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-correlate;
  - c) indirizzare a servizi specializzati di assistenza psicologica, psichiatrica, psicoterapeutica e legale;
  - c) indirizzare ai Centri Clinici di riferimento regionali per la presa in carico.
6. Gli PTAD comunicano all'Osservatorio di cui all'Art.4, con cadenza semestrale, i dati relativi alla propria attività, nel rispetto delle norme vigenti in materia di riservatezza.
7. Con regolamento, previo parere della Commissione consiliare competente, sono stabiliti i criteri di accreditamento degli PTAD.
8. Gli PTAD sono inseriti in uno specifico elenco istituito presso l'Osservatorio di cui all'art.4, aggiornato annualmente e debitamente pubblicato.

#### **Art. 4**

**(Osservatorio epidemiologico regionale sul disagio lavorativo)**

1. Presso l'Agenzia Regionale di Sanità (ARS) è istituito l'Osservatorio epidemiologico regionale sul disagio lavorativo, di seguito denominato Osservatorio.

2. L'Osservatorio realizza in modo costante e continuativo il monitoraggio, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati sul disagio lavorativo forniti dai tre Centri Clinici di riferimento e dai PTAD, per costruire una sinergia tra i soggetti coinvolti, fornire indirizzi all'azione di prevenzione sviluppando ed armonizzando le metodologie di intervento da adottare sul territorio.

3. L'Osservatorio sostiene:

a) le strutture amministrative regionali competenti in materia di sanità, lavoro e politiche sociali nello sviluppo di 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 nello sviluppo di programmi di formazione per tutti gli operatori socio-sanitari e nella definizione di protocolli sanitari per la prevenzione, la cura e la diagnosi precoce.

4. L'Osservatorio provvede:

a) alla raccolta dati per l'istituzione di una banca dati informatizzata relativa al fenomeno di disagio psico-fisico connesso al lavoro;

b) allo sviluppo di sistemi di monitoraggio del fenomeno;

5. L'Osservatorio, di concerto e in sinergia con l'Osservatorio regionale del mercato del lavoro e con il laboratorio regionale per la formazione sanitaria FORMAS e con il CRRCCR nei casi in cui lo si ritenga opportuno, contribuisce ad organizzare e promuovere:

a) corsi di formazione sulle cause e le conseguenze del disagio bio-psico-sociale a dirigenti e a quadri delle aziende private e degli enti pubblici;

b) attività di consulenza e risanamento aziendale indirizzate alle aziende nelle quali sono occupati i lavoratori e le lavoratrici che si sono rivolti ai Punti territoriali di Ascolto del disagio e ai Centri Clinici di riferimento regionali di cui agli articoli 2 e 3;

c) iniziative, attività ed azioni concernenti la tutela, la prevenzione e la salvaguardia sui luoghi di lavoro;

d) protocolli d'intesa e collaborazioni con organismi di vigilanza per contrastare il fenomeno del disagio lavorativo e del rischio psico-sociale negli ambienti di lavoro.

6 La struttura amministrativa dell'Agenzia Regionale di Sanità assicura il sostegno tecnico all'Osservatorio a valere sulle risorse umane e strumentali disponibili.

#### **Art. 5**

**(Composizione Osservatorio regionale sul disagio lavorativo)**

1. L'Osservatorio è costituito dal Direttore dell'Agenzia Regionale di Sanità, che lo presiede, tre rappresentanti dei tre Centri Clinici di Riferimento regionali di cui all'Art.2 e due rappresentanti dei Punti di Ascolto territoriali scelti a rotazione annuale.

2. L'attività svolta all'interno dell'Osservatorio non dà diritto alcun tipo di compenso aggiuntivo, indennità di natura equivalente o rimborso delle spese.

#### **Art. 6**

**(Fondo per il sostegno delle attività dei Punti Territoriali di Ascolto del Disagio lavorativo)**

1. Con regolamento della Giunta regionale, da emanare entro 120 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sono definiti criteri e modalità di finanziamento dell'attività degli PTAD di cui



all'articolo 3. Il regolamento definisce, in particolare, le modalità di presentazione delle domande di finanziamento, i requisiti specifici dei soggetti da cui gli PTAD sono attivati e gestiti, i contenuti minimi delle convenzioni di gestione, la tipologia delle spese ammissibili, il numero massimo di PTAD finanziabili, la durata e l'entità del finanziamento.

#### **Art. 7**

**(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 dai Punti di Ascolto territoriali, dai Centri di riferimento e dall'Osservatorio stesso.

#### **Art. 8**

**(Norma finanziaria)**

1. Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge si fa fronte, a valere su ciascuna delle annualità 2019, 2020 e 2021:

- per le attività di cui all'art.6, per una spesa massima quantificata in euro 70.000, mediante somme iscritte nell'ambito del Titolo 1, Missione 13, programma 02 della spesa del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2019-2021.
- per le attività di cui all'art.4, comma 5, per una spesa massima quantificata in euro 40.000, mediante somme iscritte nell'ambito del Titolo 1, Missione 13, programma 07 della spesa del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2019-2021

Per gli anni a venire, agli oneri derivanti dalla presente legge si fa fronte con legge di bilancio.



## Relazione illustrativa

Il fenomeno del disagio sui luoghi di lavoro, le cui declinazioni possono essere molteplici (perdita di ruolo, molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche, stress psicosociale e lavorativo) è in costante crescita. In alcune Regioni italiane (Abruzzo, Campania, Friuli Venezia Giulia, Puglia, Umbria, Veneto) sono già state approvate leggi per la prevenzione ed il contrasto al disagio lavorativo e per la tutela della salute psicosociale nel lavoro, le quali promuovono e sostengono anche la presenza di servizi dislocati sul territorio.

Si rende di conseguenza necessaria la previsione di una specifica normativa anche nella nostra regione, con l'obiettivo di prevedere efficaci interventi di monitoraggio, prevenzione e contrasto del fenomeno. Per raggiungere tali obiettivi è necessaria la presenza di centri regionali di riferimento nonché di servizi territoriali di ascolto, prevenzione e cura che facciano conoscere meglio il fenomeno e ne contengano gli effetti patologici più gravi.

Le conseguenze sulla salute delle persone, in particolare, assumono una dimensione rilevante e multiforme, in quanto:

- producono patologie fisiche e psichiche: malattie muscolo-scheletriche, sindromi metaboliche, patologie cardiache e respiratorie, gastrointestinali, endocrine, dermatologiche, neurologiche e psichiatriche (disturbi alimentari, dipendenze, disturbi dello spettro ansioso, disturbi da stress e da trauma, sindromi depressive, perdita di capacità mnemonica, di attenzione e concentrazione, insonnia e cefalea);
- secondo alcuni studi, costituiscono fattore di rischio per malattie tumorali;
- riducono la produttività delle aziende perché riducono la capacità lavorativa sia delle persone che subiscono le vessazioni sia di coloro che assistono alle molestie;
- producono inefficienze dovute alle assenze per malattia, al presenteismo (il recarsi al lavoro in condizioni di patologia, anche se non si è in grado di sostenere l'attività lavorativa), all'aumento degli incidenti causati dal calo di energia e di concentrazione nonché di incidenti stradali in itinere, al peggioramento del clima aziendale e all'aumento dei conflitti interni (tra capi e dipendenti e tra i dipendenti stessi);
- possono produrre episodi di "acting out", cioè di aggressività agita verso se stessi, verso il contesto lavorativo o verso i familiari;
- possono danneggiare le relazioni familiari e incidere sull'equilibrio e sul benessere della famiglia che si possono ripercuotere sui figli e sfociare in separazioni e divorzi;
- possono produrre contenziosi legali che, in assenza di una legge nazionale, non comportano soluzioni dei conflitti soddisfacenti per i lavoratori e gravano ulteriormente l'apparato giudiziario.

I disturbi e le patologie sopra descritte comportano, di conseguenza, un costo sociale che l'Agenzia per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EASSL) ha stimato in Europa in circa 20 miliardi di euro annui. Le indagini europee ILO 2001 ed EASSL 2014, inoltre, segnalano che i costi del disagio e dello stress lavorativo incidono negativamente sui PIL nazionali. Una ricerca del 2013, effettuata in 31 paesi europei, ha infine dimostrato che il 13% della varianza dell'aspettativa di vita e la crescita del PIL sono direttamente correlati con il clima di sicurezza e salute psicosociale nel lavoro e con le politiche di gestione della salute psicologica dei lavoratori.

**L'articolo 1** concerne l'oggetto e la finalità della legge. Dopo avere richiamato i principi generali a cui la normativa si ispira e nello specifico gli obiettivi che guidano un intervento sul tema del disagio lavorativo, l'articolo attribuisce alla regione Toscana un ruolo di coordinamento, indirizzo, programmazione e vigilanza degli interventi sul tema. A tal fine, la Regione sarà chiamata ad emanare un atto di indirizzo per enti strumentali, agenzie e società partecipate e potrà avvalersi della collaborazione dei soggetti elencati nell'ultimo comma dell'articolo stesso.

**L'articolo 2** introduce e disciplina i tre Centri Clinici di riferimento regionali per le psicopatologie da disadattamento lavorativo, presenti uno per Area Vasta all'interno delle Aziende Ospedaliere Universitarie. Oltre ad individuare le figure professionali che dovranno essere presenti al loro interno, ne individua specificatamente i compiti, le modalità di raccolta dei dati a fini scientifici e statistici nonché il trattamento economico dei responsabili.

**L'articolo 3** introduce e disciplina i Punti Territoriali di Ascolto del Disagio lavorativo (PTAD), diffusi su tutto il territorio regionale. Si provvede ad individuare le modalità di gestione e di accreditamento, i soggetti che potenzialmente possono farne parte, le figure professionali presenti e i compiti a loro specificamente affidati.

**L'articolo 4** introduce l'Osservatorio epidemiologico regionale sul disagio lavorativo, istituito presso l'Agenzia Regionale di Sanità (ARS). Si provvede a descriverne gli obiettivi e le attività, anche in relazione alle strutture regionali di riferimento.

**L'articolo 5** tratta della composizione dell'Osservatorio regionale sul disagio lavorativo previsto all'art.4.

**L'articolo 6** prevede che uno specifico regolamento definisca i criteri nonché le modalità di finanziamento e di accesso ai finanziamenti dei Punti Territoriali di Ascolto del Disagio lavorativo.

**L'articolo 7** prevede la trasmissione annuale da parte dell'Osservatorio epidemiologico regionale sul disagio lavorativo alle Commissioni consiliari permanenti competenti di una relazione sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti dalle attività svolte dai Punti di Ascolto territoriali, dai Centri di riferimento e dall'Osservatorio stesso.

**L'articolo 8** è norma finanziaria.

**Scheda Aiuti di Stato (scheda AdS)**

Amministrazione proponente: GRUPPO CONSILIARE SÌ TOSCANA A SINISTRA

(indicare se: Regione, Ente, Agenzia, ecc)

Tipologia del provvedimento: PROPOSTA DI LEGGE

(legge regionale, emendamenti, ecc.)

Descrizione dell'intervento: AZIONI VOLTE A TUTELARE L'INVIOLABILITA'

DELLA DISCRIMINAZIONE NEL LAVORO, PREVENIRE IL DISAGIO LAVORATIVO, CONTRASTARE  
FENOMENI DI CD "HOPPING" MOLESIE VIOLENTE, PERSECUZIONI E VIOLENZE  
PSICOLOGICHE PRATICATE PER MOTIVI DI LAVORO. ANNUALITA' 2019-2020-2021  
ONERE ECONOMICO € 10 MILA ANNUI X COMPLESSIVI 330 MILA € TRE ANNUALITA'  
 (indicare l'obiettivo principale, la durata, stanziamento complessivo, stanziamento annuale, ammontare stimato per beneficiario)

**I SEZIONE: CRITERI PER VERIFICARE L'EVENTUALE PRESENZA DI UN AIUTO DI STATO**

**1. RISORSE PUBBLICHE**

- 1.a. *Impiego di risorse pubbliche*

NO

1.a.1  il vantaggio è concesso a valere su risorse del bilancio pubblico delle Autorità nazionali o del bilancio di altri enti pubblici sulla cui destinazione le Autorità nazionali esercitano la propria discrezionalità (es.: statali, regionali, Fondi Strutturali e di Investimento europei (SIE)); oppure

1.a.2  il vantaggio è concesso a valere su risorse che non originano direttamente o indirettamente dall'Autorità pubblica, ma che originano da soggetti privati e sulle quali tuttavia l'Autorità pubblica esercita il controllo in termini di influenza dominante sulla destinazione d'uso delle stesse (es.tributi parafiscali o contributi privati resi obbligatori da un atto dell'Autorità pubblica).

Altro (specificare):

---

---

---

**FORSE**

(specificare dubbi): \_\_\_\_\_

---

---

In caso in cui si intenda rispondere **NO** al punto 1.a, si raccomanda in particolare un'attenta verifica dei chiarimenti relativi all'origine statale delle risorse forniti nella Comunicazione della Commissione europea UE 2016/C 262/01 sulla nozione di Aiuto di Stato.

Nel caso venga risposto SI al punto 1.a si prosegue la compilazione della scheda.

- 1.b. *Risorse imputabili all'autorità pubblica*

**NO**

il vantaggio è concesso direttamente dall'Autorità pubblica in quanto parte integrante dell'amministrazione pubblica (è il caso di risposta positiva al punto 1.a.1); oppure

il vantaggio è concesso attraverso intermediari (istituti di credito, agenzie, società finanziarie) che agiscono sotto il controllo dell'Autorità pubblica (azionariato, diritti di voto, nomine del presidente e dei membri dei rispettivi consigli d'amministrazione) o su direttiva dell'Autorità pubblica.

Altro (specificare): \_\_\_\_\_

---

---

**FORSE**

(specificare dubbi): \_\_\_\_\_

---

---

In caso in cui si intenda rispondere **NO** al punto 1.b, si raccomanda in particolare un'attenta verifica dei chiarimenti relativi all'origine statale delle risorse forniti nella Comunicazione della Commissione europea UE 2016/C 262/01 sulla nozione di Aiuto di Stato.

Se si è risposto **NO** ad entrambi i punti 1.a e 1.b, **non** compilare i successivi punti 2 e 3.

## **2. BENEFICIARI E SELETTIVITÀ**

Le norme in materia di aiuti di Stato si applicano solo se il beneficiario è *un'impresa*. Per impresa si intende qualsiasi ente che esercita *attività economica*, ovvero una attività che consiste nell'offrire beni e servizi in un mercato, a prescindere dal suo stato giuridico (pubblico o privato) e dalle modalità di finanziamento, nonché dal conseguimento dello scopo di lucro.

- 2.a Attività economica

L'aiuto viene concesso in relazione ad un'attività economica?

SI

NO

In caso in cui si intenda rispondere **NO** al punto 2.a, si raccomanda in particolare un'attenta verifica dei chiarimenti relativi alla nozione di impresa e di attività economica forniti nella Comunicazione della Commissione europea UE 2016/C 262/01 sulla nozione di Aiuto di Stato.

- 2.b. Presenza di selettività

SI

NO

La misura è selettiva perché avvantaggia in via diretta o indiretta solo alcune tipologie di imprese.

Indicare se la selettività riguarda imprese individuate per:

identità (aiuti ad hoc);

dimensione;

settore economico o attività (indicare quali : \_\_\_\_\_);

- area geografica<sup>1</sup> (indicare quale: \_\_\_\_\_);
- altre caratteristiche pre-determinate (ad esempio regimi rivolti solo a determinati soggetti giuridici, o solo ad imprese neo-costituite, ecc...);
- caso di finanziamento pubblico di infrastrutture ad utilizzo commerciale, attraverso la limitazione, di diritto o di fatto, dell'accesso all'infrastruttura solo a taluni utenti commerciali.
- Altro (specificare): \_\_\_\_\_

**FORSE**

(specificare dubbi): \_\_\_\_\_

In caso in cui si intenda rispondere **NO** al punto 2.b, si raccomanda in particolare un'attenta verifica dei chiarimenti relativi alla selettività forniti nella Comunicazione della Commissione europea UE 2016/C 262/01 sulla nozione di Aiuto di Stato.

Se si è risposto **NO** al presente punto 2, **non** compilare il successivo punto 3.

Se si è risposto **SI** ad entrambi i punti **1 e 2** compilare il successivo punto 3 per verificare la presenza di un aiuto di Stato.

**SI**

**NO**

### **3. VANTAGGIO ECONOMICO**

Il *vantaggio economico* è un beneficio che una impresa non avrebbe potuto ottenere sul mercato (di norma perchè lo Stato ha concesso il vantaggio gratuitamente o contro una remunerazione insufficiente).

<sup>1</sup> Si ricorda che il diritto europeo fa divieto di condizionare le misure di aiuto all'obbligo per il beneficiario di avere la propria sede nello Stato membro interessato o di essere stabilito prevalentemente in questo Stato, fermo restando il principio di territorialità in base al quale l'attività dell'Amministrazione regionale per sé si rivolge al proprio territorio di competenza. Le misure di aiuto potranno pertanto rivolgersi ad imprese aventi unità operativa sul territorio regionale ma non potranno richiedere alle imprese beneficiarie di avervi sede legale

Per **impresa** si intende qualsiasi ente che esercita un'attività economica ai sensi della normativa europea e della Comunicazione della Commissione europea UE 2016/C 262/01.

Se si è riposto S:

Indicare lo strumento di aiuto che conferisce il vantaggio:

- sovvenzione diretta (contributi o sovvenzioni a fondo perduto);
- abbuono di interessi (contributo in conto interessi);
- agevolazioni fiscali (es. detrazioni d'imposta, riduzione della base imponibile, riduzione dell'aliquota);
- differimento dell'imposta (esoneri fiscali, ammortamento accelerato);
- riduzione dei contributi di previdenza sociale (oneri sociali e previdenziali);
- estinzione o riduzione del debito;
- cessioni di beni o servizi a prezzi inferiori a quelli di mercato;
- garanzia (concessione di garanzie a condizioni più favorevoli di quelle di mercato);
- prestito agevolato (mutuo a tasso agevolato);
- riduzione del rischio collegato ad un investimento in un'impresa o in una serie di imprese;
- finanziamento del rischio collegato ad un investimento in grandi imprese o imprese quotate nel listino ufficiale di una borsa valori o di un mercato regolamentato;
- partecipazione al capitale (l'apporto di nuovo capitale all'impresa si effettua in circostanze che non sarebbero accettabili per un investitore privato operante nelle normali condizioni di mercato);
- compensazione degli obblighi di servizio pubblico, concessi a determinate imprese incaricate della gestione di servizi di interesse economico generale, che non rispetta tutte e 4 le condizioni Altmark;
- nel caso delle infrastrutture:
  - per il Proprietario: riduzione dei costi di costruzione, estensione o ammodernamento;
  - per il Gestore: sollevamento da taluni oneri che il contratto di concessione riporrebbe in capo al gestore;
  - per l'Utente: condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione dell'infrastruttura.

Altro (specificare): \_\_\_\_\_



---

---

FORSE

(specificare dubbi): \_\_\_\_\_

---

---

In caso in cui si intenda rispondere **NO** al punto 3, si raccomanda in particolare un'attenta verifica dei chiarimenti relativi al vantaggio forniti nella Comunicazione della Commissione europea UE 2016/C 262/01 sulla nozione di Aiuto di Stato.

In presenza dei requisiti di cui ai punti 1, 2 e 3 occorre presupporre che sia soddisfatto anche il criterio relativo alla potenziale distorsione della concorrenza e incidenza sugli scambi, fatti salvi i casi di cui alla Comunicazione della Commissione europea UE 2016/C 262/01. In presenza dei requisiti di cui ai punti 1, 2 e 3 l'eventuale esclusione della distorsione della concorrenza e incidenza sugli scambi necessita di una indagine approfondita che non può essere fatta nel contesto della presente check-list.

**II SEZIONE: INDIVIDUAZIONE DEGLI STRUMENTI DI COMPATIBILITÀ E DELLE PROCEDURE AI FINI DELLA LEGALITÀ.**

- de minimis* ai sensi del Regolamento (UE) n. 1407/2013
- esenzione* dall'obbligo di notifica preventiva ai sensi del Regolamento (UE) 651/2014 (regolamento generale di esenzione per categoria) - specificare sezione e articoli pertinenti \_\_\_\_\_

- notifica preventiva*, a seguito della decisione favorevole della Commissione, ai sensi degli Orientamenti e delle Linee guida di settore:

- indicare gli orientamenti di settore: \_\_\_\_\_

---

In mancanza di Orientamenti o linee guida specificare la disciplina di riferimento dell'aiuto in oggetto:

- disposizione diretta del Trattato (TFUE)*

- articolo 93

o articolo 107.2 - specificare la lettera pertinente: \_\_\_\_\_

o articolo 107.3 - specificare la lettera pertinente: \_\_\_\_\_

**disciplina sui Servizi di Interesse Economico Generale (SIEG):**

o Regolamento (UE) n. 360/2012 (SIEG)

o Decisione 2012/21/UE di esenzione degli aiuti di Stato sotto forma di compensazione degli obblighi di servizio pubblico, concessi a determinate imprese incaricate della gestione di SIEG;

o Regolamento (CE) n. 1370/2007 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2007 relativo ai servizi pubblici di trasporto di passeggeri su strada e per ferrovia e che abroga i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 1191/69 e (CEE) n. 1107/70

o Disciplina dell'Unione europea relativa agli aiuti di Stato concessi sotto forma di compensazione degli obblighi di servizio pubblico (2012/C 8/O3)

**Casi di pre notifica**

**Supporto del Distinct Body**

SI

NO

Indicare per quale sezione e/o punto/i specifico/i si è richiesto il supporto del Distinct Body:

---

**Parere del Distinct Body**

SI

NO

Se si è risposto FORSE ad una delle precedenti domande, il supporto del Distinct Body deve essere richiesto dagli uffici responsabili della compilazione della scheda e il parere reso dal Distinct Body deve essere allegato al modulo di notifica sulla piattaforma SANI2, alla richiesta al DPE di valutazione preliminare e sommaria delle misure GBER e ad ogni altra richiesta di parere che l'ufficio che predispone la misura di aiuto intende sottoporre al DPE.

Il Dirigente responsabile

*Marco Zanckla*