



Consigliere di Parità
Emilia-Romagna

 Regione Emilia-Romagna



Comitato Unico di Garanzia E BENESSERE ORGANIZZATIVO: *Principi, azioni e organizzazione delle attività*

***Intervento di Rosa M. Amorevole
Consigliera di Parità per l'Emilia Romagna***

Reggio Emilia, 9 gennaio 2012

Alcuni punti da condividere prima di cominciare:

- *formazione-azione: un percorso a tappe (APPRENDERE – AGIRE)*
- *PRESIDIARE e non NEGOZIARE*
- *quale ruolo GIOCARE nella squadra CUG? Il tema della responsabilità*
- *di cosa ci dovremo occupare? Valorizzazione del benessere organizzativo contro le discriminazioni*

affronteremo:

- ***Alcune definizioni***
- ***Normativa, linee guida, esplicitazioni e strumenti***
- ***CUG: modelli organizzativi, spazi di lavoro***
- ***I compiti: propositivi, consultivi e di verifica***
- *(esempi operativi)*

DEFINIZIONI:

- **DISCRIMINAZIONE DIRETTA**
- qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di altro lavoratore in situazione analoga

DEFINIZIONI:

■ **DISCRIMINAZIONE INDIRECTA**

- Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari

DEFINIZIONI:

Per “**molestia morale**” si intende qualunque atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica del lavoratore/della lavoratrice nell’ambito dell’attività lavorativa.

Per avere il carattere di **violenza morale**, gli atti vessatori, le critiche ed i maltrattamenti devono mirare a discriminare, screditare o comunque danneggiare il lavoratore/la lavoratrice nella propria carriera, status, potere formale, potere informale e nella propria integrità di persona (effetto di tali atti vessatori può essere la sottostima sistematica dei risultati o l’attribuzione di incarichi molto al di sopra o troppo al di sotto delle proprie possibilità professionali). Il danno di natura psichica o fisica provocato dagli atti è di rilevabile gravità quando pregiudica l’autostima del lavoratore/della lavoratrice, ovvero si traduce in forme depressive che possono manifestarsi con atteggiamenti apatici , aggressivi o di isolamento e demotivazione, oppure con disturbi di natura psicosomatica.

DEFINIZIONI:

Per “**mobbing**” sul luogo di lavoro si intende qualunque condotta impropria, reiterata nel tempo per almeno 6 mesi, che si manifesti attraverso comportamenti, atti, gesti, scritti, capaci di arrecare offesa alla personalità o all'integrità fisica o psichica di un persona, in grado di metterne in pericolo l'impiego o di degradarne il clima lavorativo.

Fanno parte di questo ambito anche forme di pressione psicologica esercitata sul luogo di lavoro che hanno come scopo quello di emarginare una persona fino a lederne la sua integrità psico-fisica. Il fenomeno del *mobbing* può essere attuato sia fra pari che in line gerarchica tra responsabili e collaboratori o per strategia aziendale.

DEFINIZIONI:

COMPORAMENTO MOBBIZZANTE:

- - è reiterato e protratto nel **tempo**;
- - è **sistematico**;
- - è **mirato a danneggiare** la persona.

umiliazioni; sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi; atti e comportamenti aventi lo scopo o comunque l'effetto di discriminare e danneggiare il lavoratore/la lavoratrice nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi e mansioni; immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale; sottostima sistematica dei risultati, non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati; calunniare o diffamare un lavoratore/una lavoratrice; negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette al riguardo; sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro; escludere il lavoratore/la lavoratrice oppure boicottarlo/a e disprezzarlo/a; esercitare minacce o avvilire la persona; insultare o assumere atteggiamenti ostili in modo deliberato; emarginare, in modo sistematico, duraturo e intenso, il lavoratore/la lavoratrice da progetti nei quali dovrebbe essere coinvolto per ruolo e funzione.

DEFINIZIONI:

molestia sessuale: ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità della persona che lo subisce, ovvero ogni atto che possa creare ritorsioni o un clima di intimidazione, ivi inclusi atteggiamenti mal accetti di tipo fisico, verbale e non verbale

- apprezzamenti verbali e/o sguardi e/o ammiccamenti insistenti e non graditi;
- richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali;
- foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro;
- messaggi scritti o oggetti provocatori o allusivi;
- contatti fisici intenzionali indesiderati;
- promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazione nonché privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

CUG: seminario di approfondimento

C.P.O.

**Composizione paritetica
00SS / AMMINISTRAZIONE
Relazione attività
Durata carica**

C.M.

1986/87 ► 2001

Introduzione disposizioni C.P.O.

- relazione annuale condizione femminile
- prevenzione infortuni/malattie professionali (salute riproduttiva)
- proposta misure atte a creare condizioni di p.o. (formazione, flessibilità, incarichi, posizioni funzionali)

RUOLO DI STAFF proposte NO contrattazione

2002

- raccolta dati quanti-qualitativi, individuazioni criticità organizzative
- formulazione azioni positive
- PREVENZIONE: informazione e formazione

CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

- (1987 il Rapporto Rubenstein
- Risoluzione A5-0283/2001, il Parlamento europeo)

(

Seminario di approfondimento

Dal C.C.N.L. all'art. 21 della Legge 183/2010

- ▶ ***razionalizzazione; integrazione e modifica
D. Lgs. 165/2001***



- ▶ ***ampliamento delle competenze (ogni forma
di discriminazione diretta e indiretta: genere, età,
orientamento sessuale, razza, origine etnica,
disabilità, religione, lingua)***

- ▶ ***benessere organizzativo, produttività,
efficacia – efficienza, organizzazione del
personale (vedi anche procedura di nomina)***

Seminario di approfondimento

**NEL SEGNO DELLA CONTINUITA'
con le precedenti esperienze (CPO e CM)**

**EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE
AMMINISTRATIVA/PRODUTTIVITA' DELLA O.D.L.
(le discriminazioni e il mobbing peggiorano le prestazioni)**

**CONNESSIONE CON LE FUNZIONI INTERNE E CON
ORGANISMI ESTERNI**

AZIONE DI SUPPORTO

-
- **Art. 21 Legge 183 del 4/11/2010**
 - **LINEE GUIDA (23/2/2011)**
 - **Gruppo di lavoro per il monitoraggio**

FINALITA' E DESTINATARI ◆

MODALITA' DI FUNZIONAMENTO ◆

(costituzione e durata, composizione, nomina, compiti, relazioni, regolamento interno)

COLLABORAZIONI CON ALTRI ORGANISMI ◆

Osservatorio nazionale – Consigliera Nazionale di Parità, Consigliere di Parità, UNAR, OIV

COMPITI

PROPOSITIVI

CONSULTIVI

DI VERIFICA

COMPITI PROPOSITIVI

LINEE GUIDA

**Predisposizione di PIANI DI AZIONI
POSITIVE,
per favorire
l'uguaglianza sostanziale sul lavoro
tra uomini e donne**

ESEMPI

- asili aziendali, convenzioni con ludoteche per i periodi di chiusura delle scuole, ecc.
- telelavoro flessibile e temporaneo per dipendenti con carichi di cura
- convenzioni esterne con servizi di cura e assistenza agli anziani
- orario flessibile, part time, ecc.

COMPITI PROPOSITIVI

LINEE GUIDA

PROMOZIONE e/o

POTENZIAMENTO di ogni
iniziativa diretta ad attuare
politiche di conciliazione
vita

ESEMPI

Tutte le iniziative che
incidono
sull'organizzazione del
lavoro, sulle strutture a
sostegno delle attività di
cura familiare

COMPITI PROPOSITIVI

LINEE GUIDA

temi che rientrano nella propria competenza ai fini della **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

iniziative volte ad attuare le **DIRETTIVE COMUNITARIE** per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo

ESEMPI

Orario di lavoro, part time, politiche di conciliazione, formazione, avanzamenti di carriera, telelavoro, ecc.

PROMOZIONE DELLA CULTURA della pari dignità e delle azioni positive

COMPITI PROPOSITIVI

LINEE GUIDA

ANALISI E

PROGRAMMAZIONE DI
GENERE che considerino
le esigenze delle donne e
quelle degli uomini

ESEMPI

- Bilanci di genere.
- Analisi della numerosità e della distribuzione del personale, analisi dei fabbisogni di conciliazione, sperimentazione di flessibilità, ecc.

COMPITI PROPOSITIVI

LINEE GUIDA

DIFFUSIONE delle CONOSCENZE e ESPERIENZE, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti

ESEMPI

Partecipazione a reti tematiche (es. CUG sanitari ed ambientali) o reti di CUG. Lo scambio di buone prassi facilita la crescita di saperi e competenze e promuove attività anche sperimentali.

COMPITI PROPOSITIVI

LINEE GUIDA

azioni atte a favorire
condizioni di BENESSERE
LAVORATIVO

AZIONI POSITIVE, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza

ESEMPI

Sportello di ascolto,
rilevazione fabbisogni di
conciliazione, di servizi, di
modifiche di orari, ecc.

- Indagini di clima che, attraverso questionari anonimi, faccia emergere eventuali disagi e gli ambiti in cui questi avvengono.
- Progetti di intervento, anche azioni formative.
- Monitoraggi dell'impatto degli interventi implementati

COMPITI PROPOSITIVI

LINEE GUIDA

promuove, altresì, la CULTURA delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali

ESEMPI

- Formazione sul significato di discriminazione, mobbing al fine di saperli riconoscere.
- Seguire il processo di introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo quali elementi di valutazione delle performance.
- Creare un raccordo tra CUG e OIV per la realizzazione delle indagini sul benessere dei lavoratori.

COMPITI CONSULTIVI

LINEE GUIDA

- ◆ progetti di RIORGANIZZAZIONE dell'amministrazione di appartenenza
- ◆ piani di FORMAZIONE del personale
- ◆ criteri di VALUTAZIONE del personale
- ◆ CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA sui temi che rientrano nelle proprie competenze

ESEMPI

- Richiesta di pareri in via preventiva, di cui l'Amministrazione tenga conto.
- La diffusione dell'informazione potrebbe contenere la dicitura "sentito il CUG"

COMPITI DI VERIFICA

LINEE GUIDA

- **RISULTATI** delle **AZIONI POSITIVE**, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
- **ESITI** delle azioni di **PROMOZIONE del BENESSERE ORGANIZZATIVO e PREVENZIONE del DISAGIO LAVORATIVO**

ESEMPI

- ▶ Valutazione delle sperimentazioni attivate in termini di pari opportunità
- ▶ Valutazione se si sono rimosse le criticità dell'ambiente lavorativo

COMPITI DI VERIFICA

LINEE GUIDA

- ESITI delle AZIONI DI CONTRASTO alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro

ESEMPI

- ▶ Il CUG non prende in carico i singoli casi di mobbing, ma ne valuta gli esiti e promuove le modalità che promuovano dinamiche relazionali serene
- ▶ Indagini di clima, survey specifiche

Seminario di approfondimento

- ELEMENTI CHIAVE affinché il CUG possa PROPORRE, ESPRIMERE PARERI e VERIFICARE I RISULTATI

Corretta collocazione e previsione di modalità adeguate in modo da poter:

- ▶ indirizzare le proprie proposte
- ▶ essere coinvolto nel processo che richiede un suo parere
- ▶ avere elementi sufficienti per poter verificare gli esiti delle azioni proposte

(BUONA PRASSI: circolare INAIL N. 62 DEL 28/10/2002)

Seminario di approfondimento

- ▶ **raccordo con il vertice amministrativo e con organismi interni**
- ▶ **rapporti con organismi esterni**

ATTIVITA' DEL CUG DOPO LA COSTITUZIONE

FASE	ATTI
<ul style="list-style-type: none">● INSEDIAMENTO	<ul style="list-style-type: none">▶ REGOLAMENTO INTERNO▶ DEFINIZIONE DEL PIANO DI LAVORO
<ul style="list-style-type: none">● POSIZIONAMENTO	<ul style="list-style-type: none">▶ CIRCOLARI INTERNE (ruoli e funzioni del CUG, rapporti funzionali con le strutture dell'Amministrazione)
<ul style="list-style-type: none">● ATTIVAZIONE DEI RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI	<ul style="list-style-type: none">▶ Schede rilevazioni buone prassi e contrattazione decentrata per Osservatorio▶ Accordi di cooperazione strategica

ATTIVITA' DEL CUG DOPO LA COSTITUZIONE

FASE

- **INFORMAZIONE**
- **SENSIBILIZZAZIONE**
- **ANALISI**

ATTI

- ▶ **SITO, INFORMATIVE, ecc.**
- ▶ **FORMAZIONE e
INFORMAZIONE**
- ▶ **INDAGINI QUANTI- e
QUALITATIVE**
- ▶ **ANALISI DI CLIMA**

ATTIVITA' DEL CUG DOPO LA COSTITUZIONE

FASE	ATTI
● PIANIFICAZIONE INTERVENTI	▶ PAP
● MONITORAGGIO	▶ REPORT
● REDAZIONE ATTI	▶ RELAZIONE sullo stato di attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul lavoro-mobbing



Se dopo TANTE diapositive siete ancora sveglie/i..... vi cedo volentieri la parola GRAZIE per avermi ascoltata.

