



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Istituito con Deliberazione n. **1552** del **15 novembre 2011**

Componenti del Comitato:

Presidente Dr.ssa Giovanna Greco
Vice presidente Dr.ssa Angela Di Pasquale
Segretario Dr.ssa Lucia Marisa Polito

Dr. Aurelio Ferraro
Dr.ssa Teresa Gagliano
Dr.ssa Maria Cinzia Ragusa
Sig.ra Rosaria La Ciura
Dr.ssa Caterina Arnone
Dr.ssa Caterina Lo Piparo
Avv. Caterina Rizzotto
Dr.ssa Filomena Randazzo
Dr.ssa Provvidenza Macaluso
Dr.ssa Rosaria Bonventre
Dr.ssa Anna Benigno
Dr. Stefano Saccomanno



➤ **REGOLAMENTO**



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

AREE DI INTERVENTO

PARI OPPORTUNITÀ

MOBBING

**BENESSERE
LAVORATIVO**

Informazioni e contatti :

Dr.ssa Giovanna Greco

TEL. 62281

Dr.ssa Angela Di Pasquale

TEL. 63706

Dr.ssa Lucia Marisa Polito

TEL. 64346



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Mobbing

Per mobbing si intende comunemente un comportamento del lavoratore (superiore gerarchico, pari livello gerarchico o addirittura subordinato), il quale, con una condotta che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, pone in essere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica nei confronti dei lavoratori all'interno dell'ambiente di lavoro. Da ciò può scaturire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Il mobbing può essere:

- **mobbing verticale**, o anche definito “bossing” che si ravvisa quando le condotte lesive sono poste in essere essenzialmente dal datore di lavoro o dal superiore gerarchico;
- **mobbing orizzontale**, che sussiste nel caso in cui le azioni lesive siano commesse da colleghi pari grado del lavoratore;
- **mobbing ascendete** che si ha nell'eventualità in cui la condotta scorretta sia tenuta da personale subordinato gerarchicamente nell'ambito lavorativo rispetto alla vittima;
- **mobbing individuale** che si ha quando le condotte vessatorie sono indirizzate ad un unico soggetto;
- **mobbing collettivo** se le azioni vessatorie sono indirizzate contro un intero gruppo di lavoratori.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Il mobbing viene più frequentemente esercitato mediante attacchi alla persona e/o minacce alla stessa. Si ritiene opportuno riportare alcune delle modalità più frequenti di costrittività organizzativa:

- Marginalizzazione dell'attività lavorativa;
- Svuotamento delle mansioni;
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata;
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro;
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati;
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisico;
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento professionale;
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Mobbing

Riferimenti normativi:

- Art. 590 Codice Civile
- Artt. 2043, 2049 e 2087 Codice Penale
- Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori)
- D.Lgs. 626/1994 e ss.mm.ii.
- Risoluzione CEE n. A5-0283 del 20 settembre 2001
- Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 24 marzo 2004 sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni
- Sentenza Cassazione Civile Sez. Lav. n. 7382 del 26 marzo 2010
- Sentenza Cassazione Civile Sez. Lav. n. 16412 del 13 luglio 2010
- Sentenza Cassazione Civile Sez. Lav. n. 12048 del 31 maggio 2011



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Pari opportunità

La normativa europea definisce il principio di **pari opportunità** come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Normativa internazionale

- Dichiarazione Universale dei Diritti umani del 1948.
- Convention for Elimination of Discrimination Against Women (CEAW), adottata dall'Assemblea dell'ONU nel 1979.

Normativa europea

- **Trattato di Roma (1957) in cui venne stabilito il principio della *parità della retribuzione a parità di lavoro* (art.119)**
- **Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata a Strasburgo nel 1989, art. 16**
- **Trattato di Maastricht (1992).**
- **Trattato di Amsterdam (1997) art. 3 e 13.**



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Normativa nazionale

Il tema delle Pari Opportunità è entrato nel settore del pubblico impiego con l'**accordo intercompartmentale DPR 23/8/1987**, che all'**art. 16** prevedeva che *“in sede di contrattazione di comparto saranno definite misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego”*.

Azioni positive

Legge n. 125 del 1991, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.*

Legge n. 215 del 1992, *Azioni positive per l'imprenditoria femminile.*

Legge n. 144 del 1999, *Misure in materia di investimenti, delega al Governo per gli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali.*

Decreto legislativo n. 196 del 2000, *Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive. A norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.- Art. 7.*

Decreto legislativo n. 165 del 2001, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*

Lavoro notturno

Legge n. 25 del 1999 – art. 17 *Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità europea.*

Decreto legislativo n. 532 del 1999 *Disposizioni in materia di lavoro notturno a norma dell'art. 17, comma 2, L. n. 25 del 1999.*



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Normativa nazionale

Maternità

Legge n. 1204 del 1971 *sulla tutela delle lavoratrici madri.*

Decreto legislativo n. 645 del 1996, *Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.*

Pari retribuzione

Art. 37 della Costituzione italiana.

Parità di trattamento

Legge n. 903 del 1977, *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*, la quale stabilisce che l'onere della prova è a carico del datore di lavoro.

Decreto legislativo n. 165 del 2001, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*

Decreto legislativo n. 469 del 1997, *Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'art. 1 della Legge 59 del 1997.*



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Normativa nazionale

Principi fondamentali

Art. 3 della Costituzione italiana.

Art. 37 della Costituzione italiana.

Art. 51 della Costituzione italiana, modificato il 20 febbraio 2003, in cui viene esplicitato l'intento di promuovere la parità sostanziale tra donne e uomini nelle funzioni politiche ed elettive. In tal modo il tema della parità è visibilmente collocato nel contesto di un progressivo superamento del deficit democratico ancora presente nel nostro sistema rappresentativo.

Responsabilità familiari

Legge 53 del 2000, Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

Legge 328 del 2000, Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali

Decreto legislativo n. 151 del 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge n. 53 del 2000.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

ORGANISMI DI PARITÀ

- *Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro e del Welfare.*
- *Commissione Nazionale Parità, con funzione consultiva del Governo sulle questioni femminili.*
- *Ministero della Parità.*
- *Dipartimento per le Pari Opportunità.*
- *Comitato per l'imprenditoria femminile, presso il Ministero dell'Industria.*
- *Consigliera Nazionale di Parità.*
- *Consigliere di Parità regionali e provinciali.*
- *Comitati paritetici per le Pari Opportunità previsti dai contratti collettivi nel settore pubblico.*



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

BENESSERE ORGANIZZATIVO

“Vi è mai stato qualcosa che non abbia cominciato con l’essere fantasia?”

Jung

Il benessere organizzativo è la capacità di un’organizzazione di crescere e svilupparsi, e di essere , quindi più produttiva ed efficiente, attraverso l’assicurazione di un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ai propri dipendenti, al fine di prevenire il rischio psico-sociale e tutelare, così, la salute dei lavoratori.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Le categorie che fondano il benessere organizzativo

- Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge.
- Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative.
- Riconoscimento e valorizzazione delle competenze.
- Comunicazione intra-organizzativa circolare.
- Circolazione delle informazioni.
- Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali.
- Clima relazionale franco e collaborativo.
- Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi.
- Giustizia organizzativa.
- Apertura all'innovazione.
- Stress.
- Conflittualità.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Le dimensioni del benessere organizzativo

Un'organizzazione può considerarsi in buona salute se:

- Allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.
- Pone obiettivi espliciti e chiari ed è coerente tra enunciati e prassi operative.
- Riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimola nuove potenzialità.
- Ascolta le istanze dei dipendenti.
- Mette a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro.
- Adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.
- Stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo, collaborativo.
- Assicura scorrevolezza operativa, rapidità di decisione, supporta l'azione verso gli obiettivi.
- Assicura equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale.
- Stimola, nei dipendenti, il senso di utilità sociale contribuendo a dare senso alla giornata lavorativa dei singoli e al loro sentimento di contribuire ai risultati comuni.
- È aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale.
- Rileva fattori di stress.
- Attenziona le caratteristiche del compito facendo riferimento al contenuto del lavoro e al carico di lavoro.
- Affronta le conflittualità sia manifeste che implicite.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Gli indicatori di "malessere"

- 1. Insofferenza nell'andare al lavoro:** Esistenza di una difficoltà quotidiana a recarsi al lavoro
- 2. Assenteismo:** Assenze dal luogo di lavoro per periodi più o meno prolungati e comunque sistematici
- 3. Disinteresse per il lavoro:** Scarsa motivazione che può o meno esprimersi anche attraverso comportamento di scarso rispetto di regole e procedure, e nella qualità del lavoro
- 4. Desiderio di cambiare lavoro:** Desiderio chiaramente collegato all'insoddisfazione per il contesto lavorativo e/o professionale in cui si è inseriti
- 5. Alto livello di pettegolezzo:** Il pettegolezzo raggiunge livelli eccessivi, rendendolo quasi un sostituto dell'attività lavorativa
- 6. Covare risentimento verso l'organizzazione:** Il dipendente prova rancore-rabbia nei confronti della propria organizzazione fino ad esprimere un desiderio di rivalsa
- 7. Aggressività abituale e nervosismo:** Espressione di aggressività, anche solo verbale, eccedente rispetto all'abituale comportamento della persona, che può manifestarsi anche al di fuori dell'ambito lavorativo. Irritabilità
- 8. Disturbi psicosomatici:** Classici disturbi dell'area psicosomatica (sonno, apparato digerente, ecc.)
- 9. Sentimento di inutilità:** La persona percepisce la propria attività come vana, inutile, non valorizzabile
- 10. Sentimento di irrilevanza:** La persona percepisce se stessa come poco rilevante, quindi sostituibile, non determinante per lo svolgimento della vita lavorativa dell'organizzazione.
- 11. Sentimento di disconoscimento:** La persona non sente adeguatamente riconosciuti né le proprie capacità né il proprio lavoro
- 12. Lentezza nella performance:** I tempi per portare a termine i compiti lavorativi si dilatano con o senza autopercezione del fenomeno
- 13. Confusione organizzativa in termini di ruoli, compiti, ecc.:** Il dipendente e/o cliente non ha chiaro «chi fa cosa», senza che, a volte, ciò determini disagio e desiderio di porvi rimedio
- 14. Venir meno della propositività a livello cognitivo:** E' assente sia la disponibilità ad assumere iniziative che il desiderio di sviluppo delle proprie conoscenze professionali
- 15. Aderenza formale alle regole e anaffettività lavorativa:** Pur svolgendo i propri compiti e attenendosi alle regole e procedure dell'organizzazione, il dipendente non partecipa emotivamente ad esse.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

Leggi, Decreti Legislativi, Circolari e Direttive

La legge 300 del 1970 dal titolo *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”* rappresenta un primo tentativo di fare ordine in materia di norme riguardanti i rapporti di lavoro.

La legge 23 agosto 1988, n. 400, recante *“Disciplina dell’attività di governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri”*.

Il decreto legislativo n.626 del 19.9.94: *“Attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro”* ribadisce il principio contenuto nella Costituzione, che considera la salute come fondamentale diritto dell’individuo e impone al datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro non lesive per la salute dei lavoratori.

Il decreto legislativo n.165/2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, in particolare l’**Articolo 7** - Gestione delle risorse umane, raccoglie l’intera materia del lavoro pubblico rivisitata e corretta anche alla luce della L. n. 145/02 sulla riforma della dirigenza pubblica.

Il **decreto legislativo n. 195 del 23.6.2003**: *“Modifiche e integrazioni al D.L. 626”* in cui sono state individuate le capacità ed i requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori, che devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle singole attività lavorative.

La **circolare INAIL n.71 del 17.12.2003**: *“Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro”* (oggi annullata), fissava alcuni criteri procedurali per il riconoscimento dei disturbi psichici causati da fatti specifici riconducibili all’attività ed alla organizzazione del lavoro. Tali condizioni ricorrevano in presenza di situazioni di incongruenza organizzativa definibili con l’espressione *“costrittività organizzativa”*.

La **direttiva del Ministero della Funzione Pubblica** sulle: *“Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle P.A., 2004”* prende in considerazione sia il benessere dei lavoratori sia il benessere dell’ente, considerando il primo come un presupposto fondamentale del secondo.

Decreto Legislativo 81/08 recante attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123.



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni

TEMI CORRELATI

Benessere e clima organizzativo

Benessere e produttività

Benessere organizzativo e valutazione dello stress

La salute partecipata

Valorizzazione delle risorse umane e motivazione delle persone

Benessere organizzativo e leadership

Benessere organizzativo e formazione

Benessere organizzativo e azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche negli ambienti di lavoro (mobbing)

Benessere organizzativo e lotta contro ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso e nel trattamento e nelle condizioni di lavoro