



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

MASTER INTERFACOLTÀ
VALUTAZIONE, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.
ANALISI ORGANIZZATIVA E INTERVENTI, PREVENZIONE DEL RISCHIO

*Organismi “di garanzia” nella
prevenzione e nel sostegno agli
operatori*

normativa di riferimento

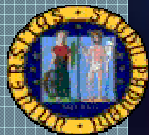
Avv. Gabriella Cesarato

25 Settembre 2010 – Monastero di Siloe

■ *Quadro Normativo Europeo*

Riferimenti legislativi (anni '90)

- *Negli anni '90 il legislatore europeo emana una serie di provvedimenti non vincolanti (risoluzioni e raccomandazioni), con i quali richiama l'attenzione degli stati membri su un terreno più ampio rispetto a quello della sola discriminazione "di genere"*



■ *Quadro Normativo Europeo*

CODICI DI CONDOTTA E CONSIGLIERE DI FIDUCIA

- *Con questi atti la Comunità Europea cerca di incentivare l'introduzione da parte dei datori di lavoro pubblici e privati di*

*CODICI DI CONDOTTA per REPRIMERE E
PREVENTIRE LE MOLESTIE SESSUALI nei luoghi
di lavoro*



■ *Quadro Normativo Europeo*

CODICI DI CONDOTTA

- *Atti di carattere volontario assunti dal datore di lavoro al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora*
- *Alla stesura collaborano i lavoratori e/o loro rappresentanze, CPO e Comitati “antimobbing” se esistenti*
- *Integrano, affiancano, supportano le norme dei CCNL e delle leggi*
- *Vietano comportamenti in un’ottica di prevenzione*
- *Creano procedure per la soluzione dei conflitti*



■ *Quadro Normativo Italiano*

CODICI DI CONDOTTA E CONSIGLIERE DI FIDUCIA:

- *Le esortazioni della Comunità europea sono state positivamente recepite dalla Contrattazione collettiva nazionale;*
- *I CCNL di comparto degli anni 2000 hanno previsto l'adozione di Codici di condotta e l'istituzione del Consigliere di Fiducia*



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Funzioni e competenze:

- *Attua il Codice di Condotta;*
- *Informa i lavoratori/trici del proprio ruolo;*
- *Ascolta le persone che si rivolgono a lui (nel rispetto della riservatezza);*
- *Valuta il caso sottoposto alla sua attenzione;*
- *Propone soluzioni “condivise” per la risoluzione del conflitto*

■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Ambiti d'azione

- *Molestie sessuali*
- *Discriminazioni di altro genere*
- *“mobbing”*
- *Ogni forma di disagio lavorativo*

(stress lavoro correlato, burn out, stress legate a nuove tipologie di rischio per differenze di genere, razza origine etnica, età, tipologia di contratto, etc)

■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

Comitati pari opportunità (CPO)

Comitati per contrastare il “mobbing” (CAM)

- *Importanti strumenti a favore dei lavoratori e delle lavoratrici sono stati previsti dai CCNL di comparto che hanno istituito i Comitati per contrastare il fenomeno del “mobbing” e i Comitati pari opportunità*



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

Comitati pari opportunità (CPO)

Comitati per contrastare il “mobbing” (CAM)

- *Previsti nei contratti del Personale delle diverse aree*
- *Previsti nei contratti della Dirigenza*
- *Sono conseguentemente **DUPLICATI***



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

Comitati pari opportunità (CPO)

Comitati per contrastare il “mobbing” (CAM)

- *I CCNL hanno previsto la costituzione ed il funzionamento di “sportelli di ascolto” nell’ambito delle strutture esistenti a cui i lavoratori possono rivolgersi e che costituiscono lo “strumento” attraverso cui operano i Comitati medesimi*



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

Comitati pari opportunità (CPO)

Comitati per contrastare il “mobbing” (CAM)

Entrambi i Comitati:

- *sono punti di riferimento per il Consigliere di Fiducia*
- *promuovono azioni positive per la realizzazione del benessere organizzativo*
- *svolgono un ruolo di prevenzione per la salute e la sicurezza in tema di nuovi rischi psico-sociali e stress lavoro-correlato*



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

Possibili criticità del sistema

Aree grigie di cui nessun comitato è chiamato ad occuparsi



Esclusione di molti casi di disagio lavorativo



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

Possibili criticità del sistema

- *Funzioni quasi esclusivamente propositive dei Comitati*
- *Mancanza di collegamento tra amministrazioni e comitati*
- *Moltiplicazione e sovrapposizione di competenze*
- *Limitazione di competenze*



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

Ddl 1167/b “Collegato lavoro” (In discussione alle Camere)

- *Invita le amministrazioni pubbliche ad un miglior utilizzo delle risorse umane*
- *Promuove le pari opportunità*
- *Previene discriminazioni, violenza morale e/o psichica*



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

Ddl 1167/b “Collegato lavoro”

- *Art. 21: Obbliga le amministrazioni pubbliche a costituire il*

COMITATO UNICO DI GARANZIA

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, e contro le discriminazioni



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

1167/b “Collegato lavoro”

COMITATO UNICO DI GARANZIA:

- *Unifica e sostituisce i precedenti comitati (CPO e CAM) previsti dai CCNL*
- *Questa istituzione svolgerà un'azione propositiva, consultiva e di verifica, in collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità*



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

1167/b “Collegato lavoro”

COMITATO UNICO DI GARANZIA:

Assicura il contrasto alle discriminazioni dirette ed indirette fondate su

- *Genere*
- *Età*
- *Razza*
- *Origine etnica*
- *Disabilità*
- *Orientamento sessuale*
- *Religione*
- *Lingua*

■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

1167/b “Collegato lavoro”

COMITATO UNICO DI GARANZIA:

- *Composizione paritetica: sarà formato da un componente designato da ciascuna organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione*
- *Il presidente sarà designato dall'Amministrazione*
- *Costituito senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica*



■ *Strumenti a favore di Lavoratrici e Lavoratori*

1167/b “Collegato lavoro”

COMITATO UNICO DI GARANZIA:

- *La mancata costituzione comporta la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi*

