

# **Discriminazioni molestie e ambiente di lavoro**

---

*Corso*

***Il ruolo dei Cug nelle Università Italiane  
Strumenti e criticità della recente normativa***

*Padova 20 – 21 ottobre 2016*

***Dott.ssa Giovanna Galifi***

# CUG - ambiti di operatività

**Comitato Unico  
di Garanzia**

**Pari Opportunità**

Piani azioni positive  
Conciliazione  
cultura pari opportunità  
Analisi e programmazione di genere  
buone Prassi

**Benessere  
di chi lavora**

Azioni per favorire  
condizioni  
benessere lavorativo

**Contrasto  
discriminazioni**

Azioni positive  
preventive:  
Verifica assenza.  
Verifica azioni promosse

# La «mission» del Comitato unico di garanzia

---

- *Art. 57 D.lgs. 165/2001*

Il Comitato unico di garanzia, all'interno della amministrazione pubblica, ha compiti

- **1) propositivi,**
- **2) consultivi e**
- **3) di verifica (...).**
  
- Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, 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 i lavoratori.

# Discriminazioni e CUG

---

- “Appare in linea con i tempo la previsione dell’art. 21 comma 4 legge 183/2010 ha previsto l’ampliamento delle garanzie oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da tutti quei fenomeni di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria:
  1. **età**
  2. **orientamento sessuale**
  3. **razza**
  4. **origine etnica,**
  5. **disabilità**
  6. **e lingua***estendendole*
- **all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro,**
- **alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”**

# Compiti di **verifica** del Cug

---

- Risultati azioni positive. Progetti e buone prassi in materia di pari opportunità;
  - Esiti azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo:
  - Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
  - **Assenza di ogni forma di discriminazione , diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, la 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.**
  - Promuove altresì la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.
- Raccordo con il vertice amministrativo

# Discriminazione – Nozione

---

- Termine che nasce con valenza positiva: segna una distinzione.
- Assume valenza negativa all'interno del diritto antidiscriminatorio.
- Parità – eguaglianza – non discriminazione
- La Costituzione della Repubblica Italiana enuncia all'art. 3 il principio di eguaglianza: *Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*
- La normativa in materia di parità di trattamento e non discriminazione sul lavoro rappresenta un'attuazione di tale principio generale.

# Riferimenti normativi a livello europeo

---

- 1) **Carta Europea per i diritti dell'Uomo (CEDU, 1951)** che all'art. 14 prevede il Divieto di discriminazione - *Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.*,
- sebbene si tratti di un principio profondamente radicato nella giurisprudenza della Corte di Strasburgo, il contenuto dell'articolo 14 CEDU non ha carattere sostanziale: esso si applica unicamente in combinato agli altri diritti sanciti nella Convenzione.

# Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000)

---

Con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona (1° dicembre 2009) è divenuta giuridicamente Vincolante.

**All'art. 21 prevede la Non discriminazione –**

- *È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, **sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.***

*Inoltre, Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata **qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.***



# Direttive comunitarie

---

- Le Direttive necessitano di recepimento nell'ordinamento nazionale per tramutarsi in regole vincolanti nel loro dettaglio.
- La normativa nazionale in materia di non discriminazione sul lavoro è frutto del recepimento dell'orientamento comunitario.
- L'Unione europea ha approcciato la parità sul lavoro focalizzando dapprima esclusivamente sul pari trattamento tra uomini e donne.
- La parità salariale tra uomini e donne è stata addirittura inserita nel testo fondante dell'allora Comunità Economica Europea (art. 119 Trattato di Roma del 1957),
- è negli anni Settanta che vengono emanate una serie di Direttive per rendere effettiva e maggiormente dettagliata la parità tra i sessi sul lavoro.
- Dopo aver lanciato la politica delle Azioni Positive, sarà poi negli anni Novanta che l'Unione fa della parità tra i sessi in senso lato uno dei suoi valori fondanti, come da ultimo ribadito nel Trattato di Lisbona (2007, in vigore dal 1° gennaio 2009).
- L'approccio dell'Unione si è poi caratterizzato con un passaggio dal mero ambire alla parità di trattamento ad un riconoscimento delle differenze purché queste non siano causa di comportamenti diversi in situazioni analoghe. Si è pertanto assistito ad una focalizzazione sul divieto di discriminazione come logica conseguenza di anni di lavoro sulla parità.

## Direttive comunitarie: **Non discriminazione in base al sesso.**

---

- Direttiva comunitaria di riferimento è la **2002/73/CE** in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.
- La **Direttiva 2002/73/CE** è stata recepita attraverso il **DLgs 145/2005** che ha a sua volta apportato modifiche alla Legge 125/1991 incentrata sulle Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro proprio al fine di adeguare la disciplina interna a quella europea.
- Il **Dlgs 145/2005** ha reso esplicita nel nostro ordinamento la nozione di **discriminazione in base al sesso (art. 25 D.lgs. 198/2006 Codice PO)** nell'ambito della quale rientra anche la nozione di molestia e quella di molestia sessuale (art. 26 D.lgs. 198/2006).

# Riferimenti normativi : Direttive comunitarie

---

- Il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno approvato la **Direttiva 2000/43/CE** e la **Direttiva 2000/78/CE** che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Direttive recepite con il **D.Lgs 9 luglio 2003 n. 215** e con il **D.Lgs 9 luglio 2003 n. 216**.
- **La Direttiva 2000/43/CE ed il relativo Dlgs 215/2003**: principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla **razza e dall'origine etnica** estendendo la protezione per la discriminazione razziale o di origine etnica ad ambiti **anche diversi da quello lavorativo**. In ambito lavorativo: i principi ivi contenuti e la relativa tutela giurisdizionale si applicano negli ambiti dell'accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, all'occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento (Dlgs 215/2003 art. 3).
- **Direttiva 2000/78/CE** stabilisce invece un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni **di lavoro affrontando parametri di discriminazione diversi dal sesso e dalla razza o origine etnica, ovvero religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale**.

<b>Cause di discriminazione</b>	<b>Legislazione UE</b>
<b>Razza o origine etnica</b>	<b>Direttiva 2000/43/CE</b> sull'uguaglianza razziale
<b>Religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali</b>	<b>Direttiva 2000/78/CE</b> sulla parità di trattamento in materia di occupazione
<u><b>Sesso</b></u> <b>Comprese gravidanza e maternità;</b> <b>Comprese discriminazioni derivanti dal cambiamento di sesso</b>	<b>Direttiva 2006/54/CE</b> sulla parità di trattamento tra uomini e donne (in materia di occupazione) <b>Direttiva 2004/113/CE</b> sulla parità di trattamento tra uomini e donne (in materia di beni e servizi) <b>Direttiva 79/7/CEE</b> sulla parità di trattamento tra uomini e donne (in materia di sicurezza sociale)

# Definizioni Codice delle Pari Opportunità D.lgs. 198/2006

## *come novellato dal Dlgs 5/2010*

---

### **DISCRIMINAZIONE DIRETTA IN BASE AL SESSO** (art. 25, comma 1 Codice PO)

Costituisce discriminazione diretta, qualsiasi **disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un 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 un altro lavoratore in situazione analoga.**

### **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA IN BASE AL SESSO** (art. 25, comma 2 Codice PO)

Si ha discriminazione indiretta 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, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

# Discriminazioni

---

## •DISCRIMINAZIONE A CAUSA DI STATUS PARENTALI

(art. 25, comma 2bis)

Costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

# Molestie: discriminazioni

---

## □ LE MOLESTIE IN GENERALE SONO DISCRIMINAZIONI (art. 26, comma 1)

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, **ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo**

## □• LE MOLESTIE SESSUALI SONO DISCRIMINAZIONI (art. 26, comma 2)

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le **molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.**

Sono considerate discriminazioni i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi

## RITORSIONE PER NON ACCONDISCENDENZA: E' DISCRIMINAZIONE

---

• Sono considerati come **discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore conseguenti al proprio rifiuto di comportamenti costituenti discriminazione in base al sesso o molestia/molestia sessuale o per aver rifiutato la sottomissione.**

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di tali comportamenti sono **nulli** se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.

Sono considerati, altresì, **discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli** da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

. • (art. 26, commi 2bis e 3 Codice PO)



# Discriminazione per associazione

---

Quando la vittima subisce la discriminazione non in ragione di una sua personale appartenenza ad una determinata categoria etnico-razziale, religiosa, o in quanto avente un particolare orientamento sessuale o una disabilità, ma in quanto associata o frequentante persone, familiari o amici, appartenenti a dette categorie.

Caso tipico: vengono discriminati i familiari della persona disabile.

## D.Lgs 215 /2003 art. 2 nozione di discriminazione

---

- 1. Ai fini del presente decreto, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:
- a) **discriminazione diretta*** quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;
  - b) **discriminazione indiretta*** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

## D.Lgs 215 /2003 art. 2 nozione di discriminazione

---

□3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, **anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.**

□4. **L'ordine di discriminare persone a causa della razza o dell'origine etnica e' considerato una discriminazione ai sensi del comma 1.**

## D.lgs. 216/2016 Art. 2. *Nozione di discriminazione*

---

□1. Ai fini del presente decreto (...) **per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale.** Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

**a) discriminazione diretta** quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona **è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;**

**b) discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

## D.lgs. 216/2016 Art. 2. *Nozione di discriminazione*

---

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le **molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.**

□4. L'ordine di discriminare persone a causa della **religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale** e' considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

# Esemplificazioni compiti CUG

---

- Nell'ambito della “**discriminazioni di razza e origine etnica, lingua**”, il Cug potrà verificare la presenza di personale avente caratteristiche particolari (diversità di razza, lingua), inserendo questa variabile anche in eventuali questionari;
- effettuare indagini sulla situazione ambientale, sulla pendenza di contenzioso in corso, sulla reiezione di domande per l'ammissione ai concorsi;
- Promuovere azioni positive in raccordo e collaborazione con UNAR;

# Esemplificazioni compiti CUG

---

Ambito della “**discriminazioni per età**”

**Il Cug potrà:**

- verificare, anche sulla base di elementi statistici e/o numerici, l’eventuale esistenza di discriminazioni, soprattutto indirette, basate sulla età ad esempio in: Attività formative oppure Percorsi di carriera;
- promuovere azioni positive basate sulla indagine dei dati riguardanti il personale.
  
- **NB spesso discriminazione multipla: età più genere.**

# Esemplificazioni compiti CUG

---

## Ambito “**discriminazione per orientamento sessuale**”

- il Cug dovrà procedere, come per le altre discriminazioni, ad una adeguata attività di sensibilizzazione e ad interventi di carattere culturale all'interno dei luoghi di lavoro.
- Strumenti adeguati possono essere codici etici o di condotta adeguatamente veicolati con l'intervento del Cug e delle figure di supporto eventualmente presenti all'interno della amministrazione (consiglieri/e di fiducia ecc ...);



# Esemplificazioni compiti

---

## Ambito della “**discriminazioni per disabilità**”

- il Cug potrà promuovere strumenti di lavoro adeguati rispetto alle condizioni fisiche (telelavoro ad esempio);
- elaborare progetti di reinserimento
- ed accompagnamento alla ripresa del lavoro;
- Verificare accessibilità ai percorsi formativi per disabili (sordomuti: erogazione telematica o con lis);
- Verificare accessibilità ai luoghi di lavoro;
- stipulare accordi con UNAR per la segnalazione e trattazione di casi di disabilità e accordi con Inail per i migliori interventi in campo di disabilità reinserimento da infortunio sul lavoro;

# “Benessere organizzativo”

---

Si intende lo stato di **salute di un’organizzazione** in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa,  
finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Direttiva Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni (24 marzo 2004)

## **La Direttiva individua:**

- Le motivazioni per l’adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo:
- Le indicazioni da seguire per accrescere il benessere organizzativo;
- Gli strumenti per l’attuazione della direttiva

# Le premesse della Direttiva Ministeriale

---

- Il Dipartimento della funzione pubblica intende sostenere la capacità delle amministrazioni pubbliche di attivarsi, oltre che per raggiungere **obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone**, attraverso la **costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.**
- Il Dipartimento ritiene, infatti, che, *per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, costituiscano elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche.*
- Per migliorare le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in *contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale.*

# Le premesse della Direttiva Ministeriale

---

- Il Dipartimento intende così segnalare all'attenzione delle amministrazioni pubbliche un aspetto rilevante per lo sviluppo **delle motivazioni al lavoro spesso trascurato nella tradizionale gestione del personale nelle amministrazioni pubbliche.**
  
- Si tratta, quindi, di rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari attraverso una **rinnovata attenzione ad aspetti non monetari** del rapporto di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire:
  - il miglioramento degli ambienti di lavoro:
  - l'aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali.

# Motivazioni. Art 3 Direttiva Ministeriale

---

- Le amministrazioni **sono invitate**, adottando le opportune forme di relazioni sindacali, a **valutare e migliorare il benessere all'interno** della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento per:
  - valorizzare le risorse umane,
  - aumentare la motivazione dei collaboratori,
  - migliorare i rapporti tra dirigenti e operatori,
  - accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;
  - rendere attrattive le amministrazioni pubbliche per i talenti migliori;
  - migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità complessiva dei servizi forniti dall'amministrazione;
  - diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento;
  - realizzare sistemi di comunicazione interna;
  - prevenire i rischi psico-sociali di cui al decreto legislativo n. 626/1994.

# Direttiva Ministeriale 24 marzo 2004

---

Indicazioni da seguire per accrescere il benessere organizzativo

1. attenzione al benessere organizzativo come elemento di cambiamento culturale “una variabile fondamentale è rappresentata dal sentire individuale e dalla relazioni informali tra le persone che interagiscono nello stesso ambiente”;
2. l’attenzione alla variabili critiche
3. processo per la rilevazione e il miglioramento del benessere organizzativo
4. contenuti e strumenti del piano di miglioramento
5. strumenti per l’attuazione della Direttiva

# Il CUG e la Consigliera di Fiducia

*F.A.Q. del Gruppo di lavoro per il monitoraggio e il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia*

- “Nel punto 3.4 delle linee guida, sulle modalità di funzionamento dei CUG, nella parte relativa alla disciplina del regolamento interno che i CUG dovranno adottare entro 60 giorni dalla loro costituzione, è previsto che in tale atto siano disciplinate tra l'altro "le modalità di consultazioni con altri organismi"; la locuzione, volutamente generica, intende riferirsi anche alla **consultazione con i/le consiglieri/e di fiducia, laddove presenti.**
  
- Quindi se lo statuto (..) prevede l'esistenza del /della consigliere/a di fiducia, le nuove norme nulla mutano in merito, essendo il ruolo del/la consigliere/a di fiducia distinto da quello dei CUG, **poiché la prima figura è chiamata ad offrire ausilio più "diretto" al personale operante nell'amministrazione, mentre il ruolo del CUG è di portata più generale ed organizzativa.**
  
- Quanto ai rapporti tra consigliere/a di fiducia e CUG, **che è opportuno ed auspicabile che sussistano per un costruttivo scambio di esperienze e punti di vista,** gli stessi saranno, come sopra detto, disciplinati nel regolamento interno che il CUG dovrà adottare entro 60 giorni dalla sua costituzione.

*Grazie per l'attenzione!*

---

*Giovanna Galifi*