

**Il benessere nella pubblica amministrazione**

Verona, 9 febbraio 2006

**Dal genere al benessere: presentazione di un  
laboratorio di ricerca e didattica su benessere e  
prevenzione fenomeni complessi (discriminazioni,  
molestie, mobbing)**

*Laura Calafà, Associata di diritto del lavoro nell'Università di Verona  
Coordinatrice del corso di perfezionamento universitario per Consiglieri di fiducia*

## **CONNESSIONE TRA DUE TEMI**

**Dimensione giuridica del benessere  
Costruzione di una rete di competenze**

### **PRESUPPOSTO**

**Contaminazione tra discipline necessaria di  
fronte ai fenomeni complessi**

## **Diversi significati di benessere a livello macro:**

- 1. PAESI IN VIA DI SVILUPPO, COLLEGAMENTO CON IL LIVELLO DI VITA DIGNITOSA (Teorie di A. Sen /M. Nussbaum)**
  - 2. PAESI SVILUPPATI: BENESSERE EDONISTICO DELLA SOCIETA' DEI CONSUMI E/O BENESSERE COME EQUILIBRIO PSICOFISICO DELLA PERSONA (V. OMS, collegamento con le teorizzazione della felicità e sul livello di qualità della vita)**
- ... di un simile vago concetto è riconoscibile una dimensione minimale riconducibile ad un'esigenza solidaristica profondamente radicata e perennemente frustrata nella società contemporanea: e' un termine che collega il livello di vita individuale e le condizioni collettive di vita**

### *Il benessere nei luoghi di lavoro*

**Benessere e (luogo di) lavoro: porre al centro dell'attenzione organizzativa la persona, il cittadino come insieme di bisogni/capacità la cui soluzione/realizzazione deve essere garantita ...**

**Dal punto di vista ideale ...**

**Esiste una relazione stretta tra benessere individuale e preferenze personali che si manifesta in un'interpretazione non puramente formale dei diritti, da una parte, ma anche nella valorizzazione della relazione tra benessere e organizzazione del lavoro (v. Programma Cantieri)**

**COME SI CONIUGA QUESTA VALENZA CON LA CRISTALLIZZAZIONE DELLA DISPARITA' DEI POTERI TIPICA DEL CONTRATTO/RAPPORTO DI LAVORO?**

**E' questo il problema di base che ha sempre caratterizzato il diritto del lavoro. Connessioni con approcci diversi**

**Ricordare il c.d. contratto psicologico e la valorizzazione delle aspettative ...**

**... e il percorso antidiscriminatorio ...**

*I beni protetti: dall'eguaglianza ... alla dignità*

**CARTA DI NIZZA**  
**(PARTE II TRATTATO COSTITUZIONALE)**

**Capo I Dignità**

**Articolo 1 Dignità umana**

“La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata”

**Articolo 3**

**Diritto all'integrità della persona**

“Ogni individuo ha diritto alla propria integrità fisica e psichica”

**Collegamento con gli artt. 3 e 32  
della Costituzione Italiana**

## *L'emersione dell'opzione di genere*

### **La connessione con il diritto antidiscriminatorio**

- Il quadro normativo già in passato fissato dall'Unione europea si arricchisce – dal 2000 – di una serie di direttive c.d. antidiscriminatorie che si aggiungono al quadro istituzionale, creando un raccordo pieno e chiaro tra discriminazioni e molestie, senza modificarlo per la parte del codice di condotta e del Consigliere di fiducia.

## **DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE EX D.LGS. 145**

2-bis. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi 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. **MOLESTIE**

2-ter. 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. **MOLESTIE SESSUALI**

## **MOLESTIE SESSUALI SULLA BASE DEL PROGETTO DI LEGGE N. 4817**

**(cd progetto Smuraglia del 1998)**

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile come – secondo ragionevolezza – come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti

## **Nozione di molestia**

(d.lgs. 216 del 2003, art. 2, comma 2)

Sono altresì considerate come discriminazioni (...) anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi ... (orientamento sessuale, età, disabilità, religione e convinzioni personali, ma altresì razza ed origine etnica e, per la dir. 2002/73 in fase di recepimento, il sesso) aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

## **Dalle molestie al mobbing: l'approccio giuridico alla ricerca di una definizione ...**

L'unica certezza rimane attualmente l'art. 2087 del codice civile  
Tutela delle condizioni di lavoro: L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

**GRUPPO DI LAVORO INTERDISCIPLINARE (MEDICO-GIURIDICO-PSICOLOGICO)**

**Gruppo di lavoro  
Regione Veneto**

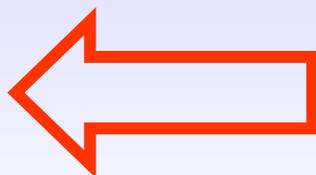
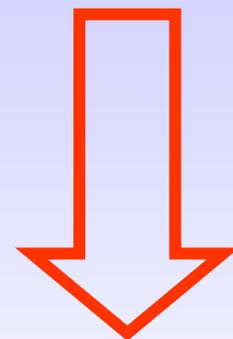
Costituito presso il Dipartimento  
di Sanità pubblica – Medicina  
del lavoro  
Policlinico Borgo Roma



**Altri servizi del  
territorio  
(psichiatria,  
medici di base,  
sportelli del  
sindacato)**



**Spisal Verona**



**Consigliera  
regionale di  
parità**

**Università degli Studi di  
Verona  
Facoltà di Giurisprudenza  
Il corso di perfezionamento  
universitario in Consiglieri di  
fiducia**

*Il progetto formativo: IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA*

**Il codice di condotta e la figura del Consigliere di fiducia sono stati previsti:**

- nella Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- dalla dichiarazione del Consiglio del 18.12.1991 relativa alla applicazione della raccomandazione stessa con la quale si invitano gli Stati membri a sviluppare e ad applicare politiche integrate volte a prevenire e a lottare contro le molestie sessuali nel mondo del lavoro;
- dalla Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo relativa alla "Designazione di un Consigliere nelle imprese o Consigliere di fiducia".
- dalla Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001;

***IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA: UN'INVENZIONE DELL'UNIONE EUROPEA***

**Risoluzione del PE sul fenomeno del mobbing sul posto di lavoro**

La Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001, in particolare, dopo aver raccomandato agli Stati membri di completare e rivedere la normativa in materia di mobbing, raccomanda “la messa a punto di un’informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi”.

*Lo strumento da attuare: il codice di condotta*

**Il codice di condotta**

Atti di carattere volontario, assunti del datore di lavoro (pubblico e privato) al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora.

Il codice si integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi.

Ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati, di creare procedure utili alla soluzione delle vicende rientranti nel suo campo d'applicazione, favorisce l'emersione delle situazioni latenti e cerca, nel contempo, di formare ed informare.

*Lo strumento da attuare: il codice di condotta*

Il codice di condotta – essendo un atto di auto normazione - viene approvato dal datore di lavoro (pubblico e privato), facendo riferimento alle diverse regole operative nei due settori;

il codice è preferibilmente il risultato di un processo di elaborazione partecipata, aperto alle parti sociali, ai comitati di parità (laddove esistenti) e/o ai dipendenti e alle loro rappresentanze.

*IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA: UN'INVENZIONE DELL'UNIONE EUROPEA*

**I requisiti del Consigliere di fiducia sono:**

**riservatezza, terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, oltre alla provata competenza.**

*IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA: UN'INVENZIONE DELL'UNIONE EUROPEA*

E' preferibile nominare Consigliere di fiducia una persona non dipendente dell'ente o dell'azienda, ma un terzo, esterno alla stessa. A prescindere dalla sua provenienza (dall'interno o dall'esterno dell'impresa) il Consigliere dovrà del Consigliere varia a seconda del tipo imprese in relazione alle loro dimensioni e alle loro avere una piena legittimazione per agire.

E' chiaro che il ruolo sarà correlato alle specificità: amministrazioni pubbliche, piccole imprese o multinazionali.

*La formazione universitaria interdisciplinare*

**Ruolo e competenze del consigliere**  
Il programma del corso

**Modulo I: “Il contesto”**

L'approccio giuridico: discriminazioni, molestie, mobbing

Codici di condotta, procedura informale e formale

Le sanzioni disciplinari nel lavoro pubblico e privato

**Modulo II “L'organizzazione del lavoro”**

L'organizzazione del lavoro pubblico e privato

Analisi di clima. Il programma Cantieri

L'organizzazione e la dimensione di genere

La valutazione dei rischi psico-sociali

Il ruolo del medico competente

Le costrittività organizzative

**Modulo III “La gestione dei casi”**

Tecniche di ascolto, metodologia del colloquio

La gestione del servizio

Introduzione al conselling e mediazione

## **SENTENZA CORTE COSTITUZIONALE 359/2003 E LE QUESTIONI SOSPESSE**

- 1. RINUNCIA A DEFINIRE IL MOBBING CUI NON SEGUE L'AUSPICIO A REGOLARE MA SI RIFERISCE A QUEGLI "... ELEMENTI ... GIA' DESUMIBILI NON DA UNA SPECIFICA DISCIPLINA, BENSÌ DALLE ESISTENTI NORMATIVE STATALI RIGUARDANTI MATERIE IN CUI IL COMPLESSO FENOMENO SI MANIFESTA, GIUDICI COMUNI CHE HANNO AVUTO PRESENTI NELLE CONTROVERSIE ..."**
- 2. LEGITTIMITA' DELL'ISTITUZIONE DI UN CENTRO REGIONALE E DI CENTRI PER L'ASCOLTO NELLE ASL**
- 3. COMPETENZE DEL COMPARTO SANITA' O DEGLI ORGANI PREPOSTI ALLA TUTELA E SICUREZZA DEL LAVORO**
- 4. QUALIFICHE E LIVELLI: CONTRATTI DI COLLABORAZIONE? AMMISSIBILI**
- 5. ORGANISMO REGIONALE TECNICO CONSULTIVO: PARTI SOCIALI, DIRIGENTE ASSESSORATO LAVORO, ALTRI ASSESSORATI E DIRIGENTI DI ALTRE DIREZIONI, PRESIDENTE COMMISSIONE REGIONALE PARI OPPORTUNITA' E CONSIGLIERE/A PARITA'**
- 6. RISCHIO DUPLICAZIONE PROCEDURE? DIFFERENZA TRA L'INTERVENTO INTEGRATO TERRITORIALE E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

*IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA: UN'INVENZIONE DELL'UNIONE EUROPEA*

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI COMPARTO  
(UNIVERSITA', REGIONI ED ENTI LOCALI, ECC.)**

**COMITATI ANTIMOBBING:  
RUOLO, COMPETENZE, STRUMENTI**