

“La valutazione dei rischi in ottica di genere”

INAIL

Le diversità come valore: il contributo dei Comitati unici di garanzia per migliorare gli ambienti di lavoro



Firenze 4 ottobre 2018

***Antonella Ninci
Avvocato regionale INAIL
Presidente CUG INAIL
Coordinamento del Forum dei CUG***



**La diversità
come valore**



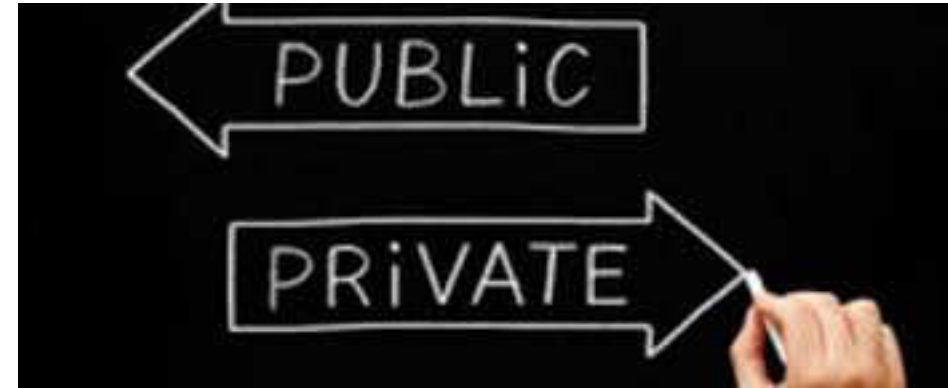
**Art. 3 principio di
uguaglianza**



**L'uguaglianza
inclusiva delle
diversità**



**La valorizzazione
delle diversità in
ogni ambito
anche nel lavoro**



Compito delle P.A. è mettere in atto tutte quelle politiche che consentono di creare, all'interno dei luoghi di lavoro, tutti i presupposti per ottenere il massimo di produttività in un contesto nel quale si ottimizzino risultati, benessere dei lavoratori, parità e pari opportunità.



La legge istitutiva dei CUG: la l.183/2010 modifica il D.Lgs. 165/2001 agli artt. 1,7 e 57

Art. 1, n.1 lettera c, del D.lgs.165/2001

c) **realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni**, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, **garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica** (lettera così sostituita dall'art. 21, comma 1, lettera a), legge n. 183 del 2010);

Art.7, n.1 del D.Lgs. 165/2001:

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella **sicurezza sul lavoro**. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo** e si impegnano a **rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno**.

Per realizzare gli obiettivi di cui agli art. 1 e 7 D.lgs. 165/2001, novellato, le pubbliche amministrazioni devono costituire *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la funzione pubblica, il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"*(art. 57, comma 1).

A quasi sette anni dalla legge istitutiva si può affermare con certezza che i Cug sono stati istituiti in tutte le amministrazioni medio grandi ed anche in un'alta percentuale delle piccole.

I compiti dei Comitati Unici di Garanzia

Analizzare il
contesto lavorativo
(relazione
annuale)

Esercitare le
funzioni
propositive,
consultive e di
verifica

Orientare la
propria attività
per prevenire e
contrastare le
discriminazioni

Benessere
organizzativo

Le Linee guida sul funzionamento dei CUG

L'art.57 n.3 del D.Lgs. 165/2001, novellato dall'art. 21 della legge n.183/2010, recita :

*Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti **propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. 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.*

Le Linee Guida di funzionamento dei CUG emesse con Direttiva interministeriale del 4 marzo 2011 specificano quali siano questi compiti e in quali materie.

Le Linee guida governative presentano gli indici sostanziali posti a base della qualificazione di tali atti come “regolamenti”, in quanto norme dirette a disciplinare in via generale ed astratta la fattispecie individuata dalla norma primaria (l’art. 57 del D.lgs. 165/2001 per l'appunto): ne consegue che trattasi di fonti normative costituenti un corpo unico con la legislazione statale di cui sono poste a completamento e integrazione.

Da qui l’importanza delle Linee guida anche in un’ottica di loro rivisitazione, come previsto dalle medesime al termine della loro sperimentazione, che peraltro si può dire a ragione completata.

I Comitati Unici di Garanzia sono chiamati a migliorare gli ambienti di lavoro nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Legge e dalle Linee Guida che la integrano

- ✓ Devono utilizzare le funzioni propositive, consultive e di verifica
- ✓ Devono mettere in essere tutte le relazioni, interne ed esterne, che sono necessarie affinché possano essere esercitate le funzioni e soprattutto possa essere data attuazione agli obiettivi che la legge impone alle pubbliche amministrazioni, nelle quali i CUG costituiscono importanti strumenti



Alcune tra le funzioni propositive

Predisposizione e di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne

Politiche di **conciliazione** e diffusione della cultura di pari opportunità

Diffusione conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità

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

La funzione consultiva: il valore dell'ascolto e del confronto

Il CUG formula pareri (sempre in via preventiva) obbligatori seppur non vincolanti su:



- 1. Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza**
- 2. Piani di formazione del personale**
- 3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione**
- 4. Criteri di valutazione del personale**
- 5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze**

La funzione di verifica

Il CUG ha una funzione di VERIFICA su:



- 1.Sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche
- 2.Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 3.Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
- 4.Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e **sicurezza del lavoro**

Migliorare gli ambienti di lavoro sotto il profilo della salute e della sicurezza

La legge n.183/2010 all'art. 21 e le Linee guida di funzionamento dei CUG fanno più volte riferimento al tema della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori come una delle competenze dei CUG.

- Lo dice espressamente l'**art.7, n.1 del D.Lgs. 165/2001**: *Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'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 al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella **sicurezza sul lavoro**.*
- Lo ribadiscono le Linee guida con riferimento anche ai compiti di verifica.

E c'è di più.....

E' consolidata ormai la consapevolezza della complessità del tema della prevenzione, soprattutto se si vogliono adeguatamente valutare le variabili legate al genere che presuppongono un sistema nel quale assurgono al ruolo di strumenti di prevenzione alcuni fattori che apparentemente non sembrano direttamente attinenti:

- ✓ modelli di organizzazione del lavoro improntati alla conciliazione e al welfare
- ✓ codici etici, consiglieri di fiducia, sportelli di ascolto....

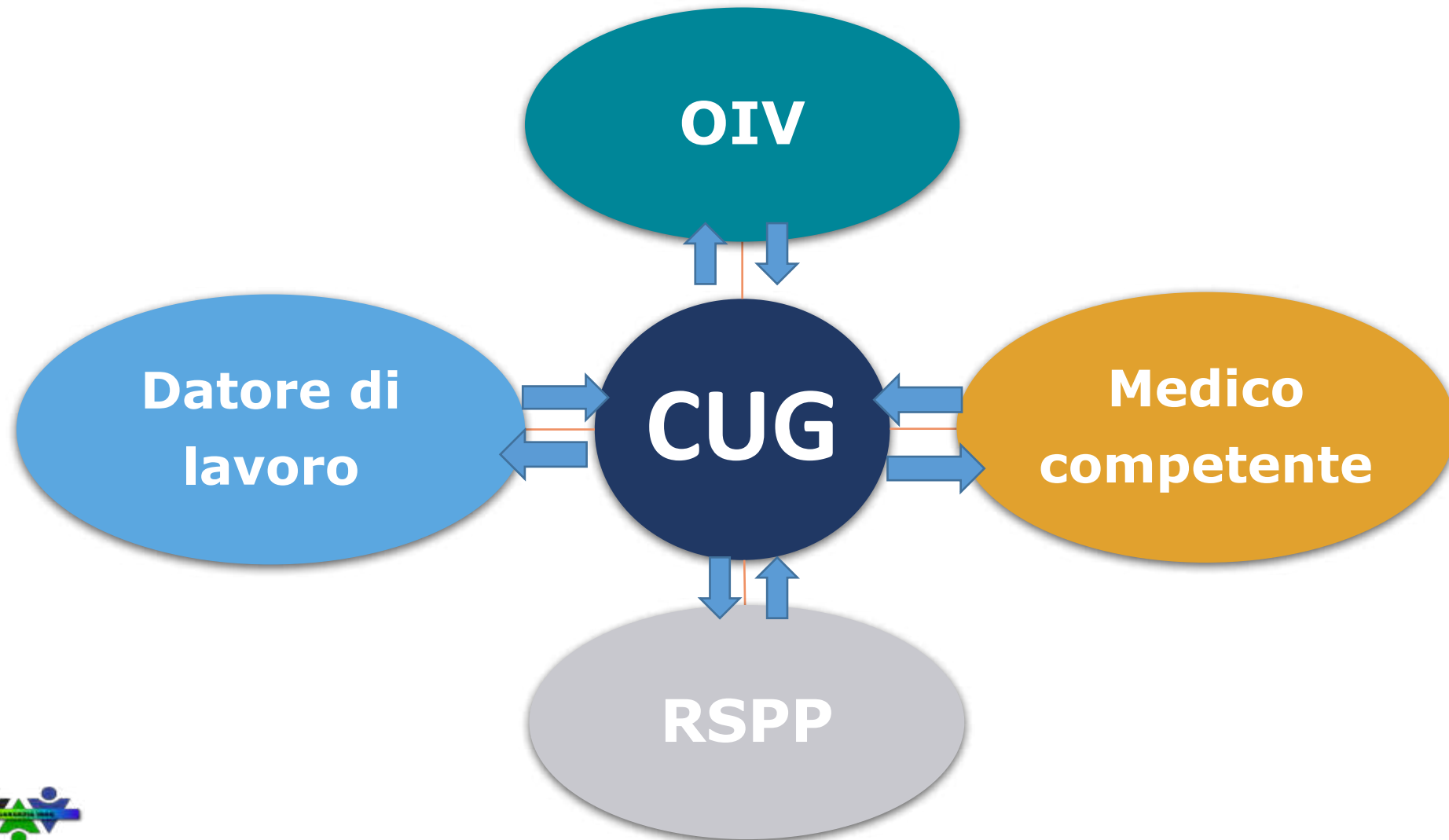
Si tratta di un approccio complesso, sicuramente multidisciplinare, nel quale i CUG possono diventare non solo soggetti che promuovono percorsi, come quello INAIL, ma anche i motori del cambiamento culturale.

Le Linee guida sul funzionamento dei CUG e la salute e sicurezza sul lavoro

Art. 3.2 comma 1

Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, si richiama l'attenzione sulla circolare sulla **valutazione del rischio da stress lavoro-correlato**, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5). In questo contesto, è auspicabile **una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (in primis con il datore di lavoro, l'ufficio del personale, ma anche con i responsabili della prevenzione e sicurezza e con il medico competente)**, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

Le relazioni interne del CUG con alcuni soggetti della sicurezza



La relazione annuale sulla condizione del personale

Nelle organizzazioni, specialmente pubbliche, ci sono **più soggetti che redigono relazioni sulla condizione del personale** (o documenti che comunque presuppongono l'esame della situazione dei dipendenti) e lo fanno in maniera del tutto autonoma e svincolata tra loro.



- Il CUG redige ogni anno, entro il 30 marzo, una **relazione sulla condizione del personale all'interno dell'amministrazione**

- art. 60 del D.Lgs 165/2001: **conto annuale sulle spese per il personale**, accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi

- Il **medico competente** è un importante conoscitore della composizione e delle caratteristiche dei dipendenti della azienda

La relazione annuale sulla condizione del personale

La valutazione del rischio per essere attendibile ed efficace deve muovere, tra le altre cose, da un **attento esame della composizione e situazione del personale.**



Art. 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

STRUMENTI PROPOSTI DAL CUG PER SUPERARE LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

1. Strumenti di conciliazione e work life balance

L'adozione di misure di "conciliazione" può avere ripercussioni positive nella prevenzione di infortuni o malattie professionali da stress.

Orari flessibili, telelavoro, smart working non sono solo strumenti di conciliazione ma rispondono a modelli innovativi di organizzazione aziendale

2. **Inserire il genere nella valutazione del rischio, anche del rischio stress lavoro correlato.** Individuare rischi, e di conseguenza misure di prevenzione, che possano essere collegati al genere, come le differenze/disuguaglianze sociali che possono avere ripercussioni sulla sicurezza al lavorativo



STRUMENTI PROPOSTI DAL CUG PER SUPERARE LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

3. Prevenire e contrastare fenomeni di violenza di genere nel contesto lavorativo
4. Adottare codici di condotta e codici etici come strumenti di prevenzione nel lavoro pubblico
5. Consiglieri di fiducia
6. Sportelli di ascolto



INADEGUATA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO COME CAUSA DI STRESS

l'adozione di idonei strumenti di conciliazione e in genere di
Work Life Balance



Lavoratori e lavoratrici sotto l'effetto di stress, causato dalla tensione tra ruolo familiare e lavorativo, **rappresentano un costo per l'organizzazione**

Le discriminazioni sul lavoro come fattore di rischio

- **Il genere**
 - **L'età**
 - **La disabilità**
 - **L'orientamento sessuale**
 - **La religione**
 - **La razza**
 - **La lingua**
- Quali fattori di rischio psico-sociale**



Una delle iniziative che i CUG possono assumere per migliorare l'ambiente di lavoro è sostenere una valutazione del rischio che tenga conto delle diversità, nel rispetto delle prescrizioni del D.lgs. 81/2008.

IL documento di valutazione dei rischi

art.28

“nella valutazione dei rischi devono essere tenuti in considerazione tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.” .

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 81/2008, il genere, assieme all'età, alla provenienza geografica e alla tipologia contrattuale, diventa una dimensione rilevante da prendere in considerazione per garantire

Diventa anche un importante elemento della valutazione del rischio lavorativo

«l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ... attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali» (art.1 co.1)

La valutazione di cui all'articolo 17 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere (art. 28 co 1)

Tra i compiti della Commissione Consultiva permanente vi sono anche quelli di.....

"promuovere le considerazioni della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi ed alla predisposizione delle misure di prevenzione" (art. 6, comma 8, lett. l)

"valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente" (art. 6, comma 8, lett. h)

E' necessario un esplicito quadro teorico

che deve essere poi declinato, nel suo percorso attuativo, in metodologie e strumenti atti a favorire l'adeguamento degli attuali SGSL alle nuove indicazioni normative.

Il D.lgs 81/08 non ha in realtà introdotto "nuovi rischi" da valutare, ma ha soltanto ribadito ed evidenziato in modo particolare alcuni fattori, legati a specificità e/o condizioni che molto spesso venivano "dimenticati" dai datori di lavoro nell'ambito della propria valutazione dei rischi.



D.Lgs. 81/2008: nuovo ruolo per INAIL in tema di sostegno alla diffusione della cultura della SSL

D.Lgs. 151/2015 : ulteriori compiti in materia di SSL per INAIL, tra cui la produzione di qualificati strumenti tecnici per la riduzione del rischio



L'Istituto persegue la promozione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, la crescita dei livelli di informazione, formazione, assistenza e consulenza in materia, nonché il costante aggiornamento professionale delle figure coinvolte, con particolare riguardo alle medie, piccole e micro imprese

Sfide del piano strategico UE 2014-2020



Migliorare l'attuazione delle disposizioni di legge da parte degli Stati membri, rafforzando la capacità delle PMI di attuare misure di prevenzione dei rischi; migliorare la prevenzione delle tecnopatologie (rischi attuali, nuovi ed emergenti); far fronte al cambiamento demografico



Salute**Sicurezza** sul lavoro,
una questione anche di **Genere**



La **DR Toscana**
realizza
il progetto pilota



Con **Università di Pisa**



Attraverso il CUG e il percorso di approfondimento giuridico da questo avviato il progetto si arricchisce con lo studio e la promozione di strumenti di prevenzione non convenzionali, per la prevenzione di:

Violenze fisiche e psicologiche

Molestie

Mobbing

Codici etici e di condotta

Consiglieri/e di fiducia

Sportelli di ascolto

Interventi formativi/informativi per gestire il rischio

Sono strumenti di prevenzione :

Tra le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, rientra anche l'adozione di codici di condotta e di buone prassi (art. 15 D.Lgs. 81/2008)



I Comitati unici di garanzia hanno saputo dar vita ad una esperienza unica: aprirsi al confronto e alla collaborazione tra realtà pubbliche diverse tra loro ed hanno costituito



il FORUM Nazionale dei CUG

II FORUM nazionale dei Comitati unici di garanzia : la valorizzazione delle diversità nella P.A.

Il FORUM nasce come "azione positiva" per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi tra loro al fine rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Il FORUM dei CUG è stato presentato a Montecitorio il 16 giugno 2015 alla sala della Regina ed è stata sottoscritta la Carta che ne fissa principi ed obiettivi



Il lavoro del Forum Nazionale dei CUG ha consentito ai CUG che ne fanno parte di poter :



Trarre profitto dalla ricchezza delle diversità dei CUG delle P.A. che fanno parte della rete



Utilizzare confronto e sostegno reciproco



Mettere in comune esperienze e competenze specialistiche in relazione anche alla tipologia di P.A. e alla sua funzione

Nei FORUM NAZIONALE DEI CUG si può:



Fare formazione specialistica reciproca a costo zero ma di elevatissima professionalità



Condividere modelli, progetti e *format* e per operare in maniera omogenea



confrontare e scambiare buone pratiche in tempo reale.



I seminari del Forum Nazionale dei CUG : un'occasione per condividere le buone pratiche

**SEMINARI
I.N.A.I.L.**



Valutazione del rischio in ottica di genere



Discriminazioni per età



Discriminazioni per disabilità

L'adesione alla Rete è aperta, avviene con la sottoscrizione della "Carta" del Forum e consente a qualsiasi amministrazione di accedere ad un osservatorio privilegiato utile a realizzare tutte quelle azioni di prevenzione alle discriminazioni che la legge prevede.



Obiettivi primari del Forum nazionale sono:

- ✓ rinforzare le potenzialità dei singoli CUG attraverso la costituzione di un sistema che consenta il confronto e la dialettica tra amministrazioni omogenee ma anche tra quelle diverse tra loro
- ✓ contribuire attraverso i CUG alla concreta innovazione della PA
- ✓ avere un ruolo nella valorizzazione del benessere dei lavoratori pubblici e delle organizzazioni
- ✓ realizzare pari opportunità di genere ma anche prevenire e contrastare tutte le condotte discriminatorie con riferimento ad ogni fattore di rischio
- ✓ superare modelli di autoreferenzialità delle PA
- ✓ contribuire alla nascita di una cultura del confronto, della collaborazione e delle sinergie.

Ad oggi, ottobre 2018, hanno aderito alla rete i CUG di oltre 152 Amministrazioni ed Enti, centrali, nazionali e locali, che rappresentano circa 800.000 lavoratori pubblici, raddoppiando il numero in un solo anno grazie al lavoro del Forum

Attraverso il Forum si supera il limite della individualità ed autoreferenzialità delle organizzazioni, dando vita a forme di confronto e collaborazione che sono sicuramente una novità ed un importante valore aggiunto nel contesto della pubblica amministrazione.



Il Forum dei Comitati unici di garanzia è una grande opportunità

La **condivisione** e il **fare squadra** sono esperienze fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi che il Forum dei CUG si prefigge.

Non esiste nel panorama nazionale una realtà come questa, che vede unite più di 150 Amministrazioni ed Enti anche molto diversi, accomunati da entusiasmo e da una solida volontà di fare "**buona amministrazione**", in un percorso virtuoso che mira a migliorare le condizioni di lavoro e ad accrescere **l'efficienza, l'efficacia, l'economicità,** mai disgiunte dall'**etica** e dell'**equità,** a vantaggio di tutti.

Il Forum Nazionale dei CUG 4.0

Il cambio di passo.....

Ripartiamo dai Comitati Unici di Garanzia



Sono ormai una realtà presente in tutte o quasi le amministrazioni pubbliche

La quantità non si traduce necessariamente in valorizzazione dei Comitati, del loro ruolo e della loro funzione nelle Amministrazioni

La costituzione di "reti" è elemento vincente per migliorare l'incisività del lavoro dei CUG

La Carta del Forum dei CUG

- ***"Sono le azioni che contano. I nostri pensieri, per quanto buoni possano essere, sono perle false fintanto che non vengono trasformati in azioni.***
- ***Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo."***
- ***(Mahatma Gandhi)***

