

B239

Il benessere organizzativo nel lavoro pubblico. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

LA PREVENZIONE DEGLI ATTEGGIAMENTI DISCRIMINATORI, DELLE MOLESTIE E DEL MOBBING

- IL TEMA DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
- PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE LAVORATIVO
- ESAME DI CASI PRATICI E DELLA GIURISPRUDENZA IN MATERIA
- ASPETTI PSICOLOGICI

DURATA

2 giorni

DATE

29-30 novembre 2022

ORARIO

9,00 - 14,30

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

euro 450,00 + IVA (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

RELATORI

Prof.ssa Maria GENTILE

Professore ordinario della Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA)

Prof.ssa Luigina SGARRO

Professore a contratto della Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA). Docente di Organisational Psychology presso il MSc, Facoltà di Economia dell'Università di Roma Tor Vergata

Il 2014 è stato l'Anno europeo per la Conciliazione vita-lavoro e nello stesso anno è stata reso pubblico il Rapporto sul Benessere equo e sostenibile in Italia (BES), su iniziativa del CNEL e dell'ISTAT. Nel capitolo Lavoro e conciliazione dei tempi di vita di tale Rapporto risulta che il divario occupazionale di genere nel nostro Paese è tra i più elevati d'Europa; anche rispetto alla qualità del lavoro il *gender gap* è aumentato e le donne soffrono una più elevata instabilità dell'occupazione, sono più svantaggiate sul piano salariale e dal punto di vista della coerenza tra lavoro e livello di istruzione posseduta.

Le tecniche per realizzare le politiche di flessibilità dei tempi nell'ottica della conciliazione vita-lavoro sono duplici: incentivazione delle misure che possono realizzarle, ma poiché ciò presuppone utilizzo di risorse, anche il datore di lavoro (pubblico o privato) deve poter beneficiare di vantaggi compensativi dalle limitazioni che le politiche di conciliazione implicano. Il tema della conciliazione deve essere affrontato non come appagamento di un bisogno individuale, ma come problema sociale.

Il recente d.l.vo 80/15, attuativo del Jobs act, ha novellato il T.U. in materia di tutela della maternità e paternità, di cui al d.l.vo 151/01 ed ha riconosciuto ulteriori diritti in favore della lavoratrice e del lavoratore nonché introdotto strumenti incentivanti quali il telelavoro e un congedo ad hoc per le donne vittime di violenza di genere.

Anche la l. 124/15, cd. "legge Madia", ha introdotto norme volte a favorire e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; in particolare prevedendo che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa anche al fine di tutelare le cure parentali.

Il comma 5 dell'art. 13 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al d.P.R. 62/13, nel disciplinare i doveri del dirigente pubblico, dispone: “il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali. Il termine “benessere organizzativo” evidenzia il rapporto fra la persona e il suo inquadramento all'interno dell'organizzazione lavorativa. Il processo di modernizzazione delle organizzazioni pubbliche ha posto al centro dell'ambiente di lavoro la dignità della persona. E' necessario mettere in atto una strategia complessiva volta a creare un contesto lavorativo libero da forme di violenza psicologica e di discriminazione, diffondere la cultura del rispetto della dignità dei lavoratori e ottimizzare la produttività del lavoro pubblico.

Il giudice di legittimità nelle sue pronunce più recenti ha elevato al rango di bene giuridicamente rilevante il diritto alla dignità umana, riconoscendo la responsabilità del datore di lavoro, nei limiti dei danni a lui imputabili, in ipotesi di comportamenti vessatori e mortificanti dello stesso datore e dei colleghi di lavoro, lesivi dell'integrità psico-fisica del lavoratore-vittima, anche quando non sia possibile rinvenire in tali comportamenti un medesimo fine persecutorio. Le vigenti norme impongono che in ogni amministrazione gli Organismi interni di valutazione rilevino il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. Tale rilevazione deve essere realizzata in collaborazione con i Comitati unici di garanzia, introdotti dall'art. 21 della l. 183/2010 e sulla base di un documento elaborato, a norma dell'art. 14, comma 5, del d.l.vo 150/09.

Il percorso formativo proposto è finalizzato a fornire le conoscenze teoriche e di carattere pratico necessarie per realizzare la illustrata strategia, favorendo la realizzazione di soluzioni organizzative idonee a perseguire il benessere lavorativo nelle pubbliche amministrazioni. In tal senso, saranno illustrate le nozioni giuridiche e le definizioni normative dei diversi fenomeni patologici che si riscontrano nell'ambiente di lavoro (discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing, ecc.), dando conto dell'evoluzione della legislazione comunitaria e interna, delle possibili forme di tutela anche giudiziaria e dei più recenti arresti giurisprudenziali. Saranno poi esaminati i profili di carattere psicologico inerenti le condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici, con particolare riguardo alla cura della salute del lavoratore e della sua integrità psicofisica discutendo, attraverso l'esame di casi pratici, i possibili metodi di intervento.

DESTINATARI

In primo luogo i dirigenti e i responsabili, cui le norme impongono oggi la cura del benessere organizzativo nella struttura cui sono preposti, ma anche tutti coloro che operano all'interno della pubblica amministrazione in modo che siano messi nelle condizioni di sviluppare la dimensione etica del lavoro pubblico.

PROGRAMMA

La promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori pubblici e privati. Le modifiche apportate dal d.l.vo 80/15 al Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.l.vo 151/01. L'art. 14 della l. 124/15, cd. “legge Madia”; gli indirizzi per l'attuazione delle misure previste nella norma per l'incentivazione del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa; i servizi di

supporto alla genitorialità. I nuovi istituti per le vittime di violenza di genere (trasferimento, congedo ad hoc).

Pari opportunità, benessere di chi lavora e contrasto alle discriminazioni: la rilevanza dell'organizzazione del lavoro. Il principio di non discriminazione e la nozione di discriminazione diretta e indiretta.

Le pari opportunità nella disciplina del lavoro pubblico. La normativa in materia di discriminazione e di molestie sessuali sul posto di lavoro: le direttive comunitarie e la loro trasposizione nell'ordinamento interno. La tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso, per ragioni di razza o di origine etnica e le altre discriminazioni. La tutela giudiziaria: l'azione individuale e l'azione collettiva.

Il mobbing sul luogo di lavoro: individuazione della nozione e quadro normativo di riferimento. **Obblighi e responsabilità in tema di mobbing:** la tutela civile e la tutela penale. Il mobbing quale problema connesso all'organizzazione del lavoro e ai diritti dei lavoratori. La figura dell'abuso del diritto e i limiti all'esercizio dei poteri datoriali. I piani di azione positiva nel settore pubblico: natura giuridica e destinatari. L'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25/1/16.

La realizzazione del benessere organizzativo: il ruolo della contrattazione collettiva e, in particolare, l'azione svolta dagli organismi di parità; il ruolo degli organismi interni di valutazione, c.d. OIV; il ruolo del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, c.d. CUG; il ruolo della formazione.

La valutazione delle performance di genere nella P.A. La figura del Consigliere di fiducia. La salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro: dalla l. 626/94 al testo unico di cui al d.l.vo 81/08. La valutazione dello stress lavoro-correlato. Le patologie da stress correlate. Le diverse tipologie di conflitto e di cause di conflitto nelle organizzazioni. Le modalità tradizionali di gestione del conflitto. Le strategie di risoluzione. Esercitazioni.

RILASCIO ATTESTATO DI FREQUENZA E PROFITTO

Il CEIDA, Ente accreditato dalla Regione Lazio quale soggetto erogatore di attività per la Formazione Superiore e Continua, (accreditamento ottenuto con Determinazione del Direttore della Dir. Reg. "Formazione, Ricerca e Innovazione, Scuola e Università, diritto allo studio" n. G16019 del 23/12/2016, pubblicata sul B.U.R.L. n. 2 del 5/1/17), attesta, per ogni partecipante, le caratteristiche del percorso formativo e quanto di questo è stato effettivamente frequentato, attraverso rilascio degli attestati di frequenza subordinatamente al superamento di una verifica finale attuata mediante questionario a risposta multipla.