Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Il ruolo del CUG nel benessere organizzativo

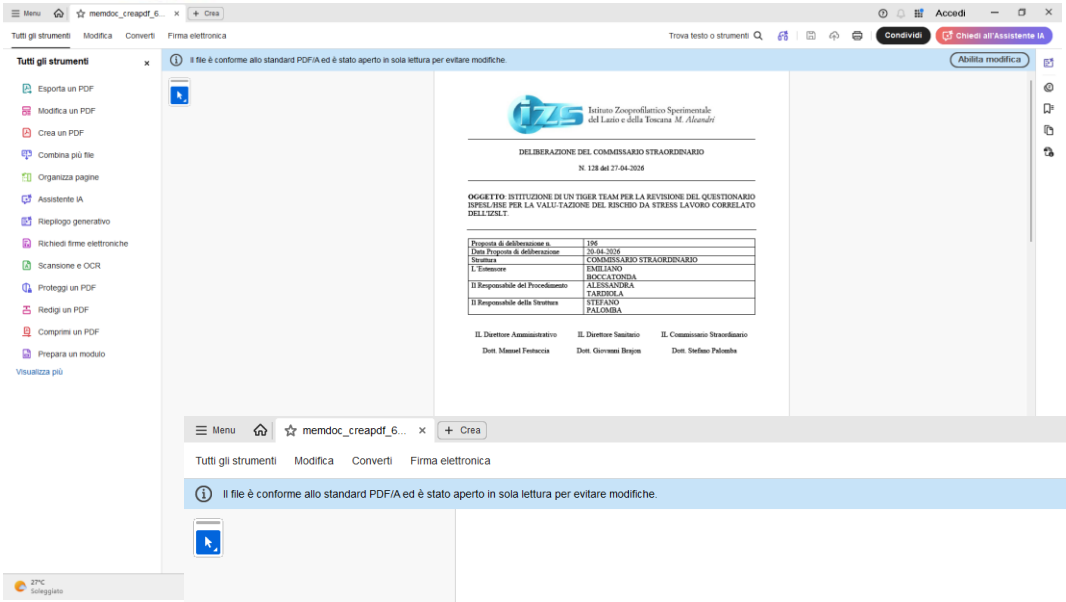
CC BY NC

Dott. Patrizia Gradito – UOS *Formazione* è la Vice-Presidente del CUG IZSLT



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Il gruppo di lavoro



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 128 del 27-04-2026

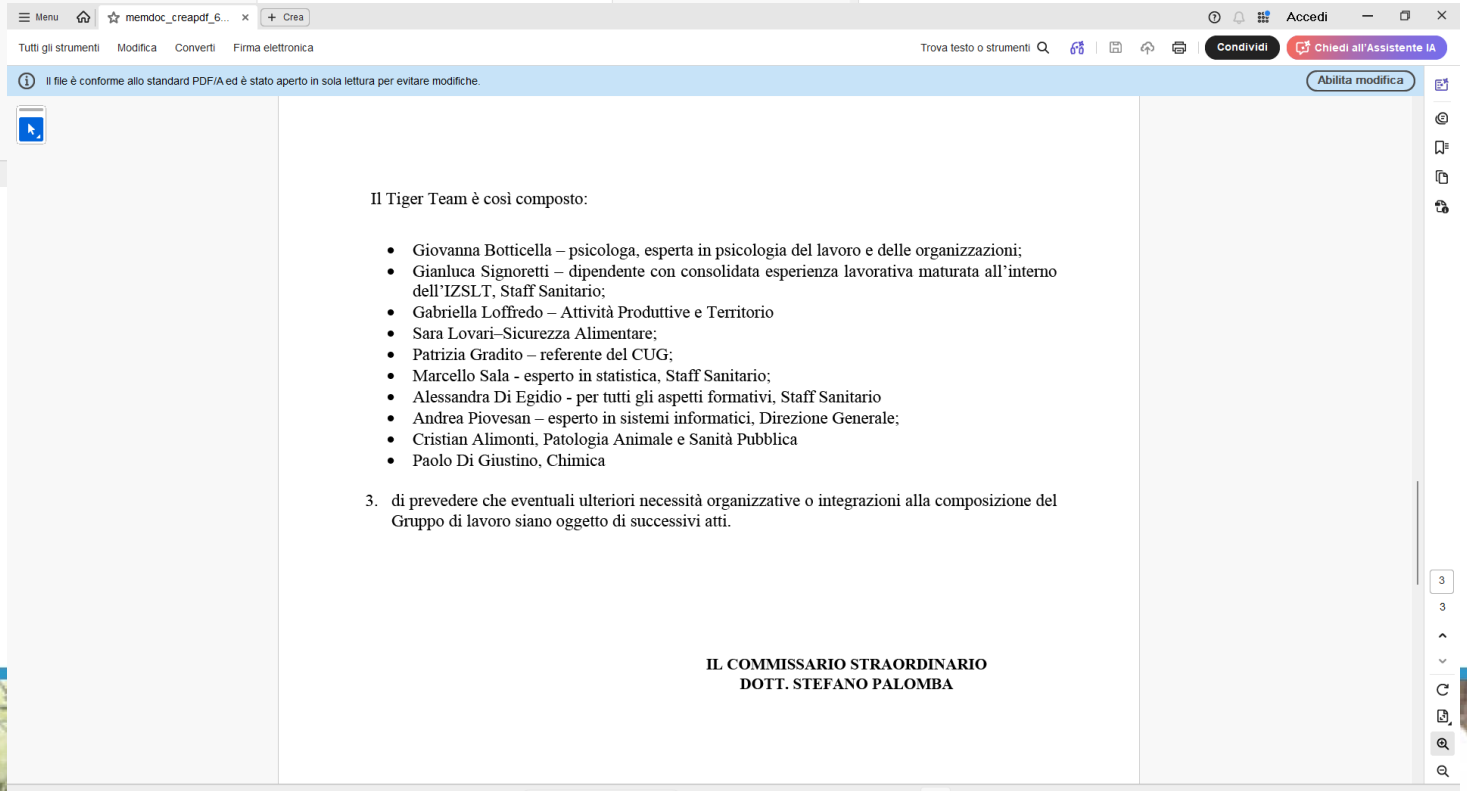
OGGETTO: ISTITUZIONE DI UN TIGER TEAM PER LA REVISIONE DEL QUESTIONARIO ISPESL/HSE PER LA VALU-TAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO DELL'IZSLT.

Proposta di deliberazione n.	196
Data Proposta di deliberazione	20-04-2026
Struttura	COMMISSARIO STRAORDINARIO
L'Estensore	EMILIANO BOCCATONDA
Il Responsabile del Procedimento	ALESSANDRA TARDIOLA
Il Responsabile della Struttura	STEFANO PALOMBA

IL Direttore Amministrativo — Dott. Manuel Festuccia

IL Direttore Sanitario — Dott. Giovanni Brajon

IL Commissario Straordinario — Dott. Stefano Palomba



Il Tiger Team è così composto:

- Giovanna Botticella – psicologa, esperta in psicologia del lavoro e delle organizzazioni;
- Gianluca Signoretti – dipendente con consolidata esperienza lavorativa maturata all'interno dell'IZSLT, Staff Sanitario;
- Gabriella Loffredo – Attività Produttive e Territorio
- Sara Lovari–Sicurezza Alimentare;
- Patrizia Gradito – referente del CUG;
- Marcello Sala - esperto in statistica, Staff Sanitario;
- Alessandra Di Egidio - per tutti gli aspetti formativi, Staff Sanitario
- Andrea Piovesan – esperto in sistemi informatici, Direzione Generale;
- Cristian Alimonti, Patologia Animale e Sanità Pubblica
- Paolo Di Giustino, Chimica

3. di prevedere che eventuali ulteriori necessità organizzative o integrazioni alla composizione del Gruppo di lavoro siano oggetto di successivi atti.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
DOTT. STEFANO PALOMBA

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

indicatori

indicatori di benessere organizzativo e aziendale:

- senso di appartenenza all'organizzazione
- sentimento di autorealizzazione
- condivisione dei valori dell'organizzazione
- equilibrio tra vita privata e lavoro
- relazioni interpersonali positive con i colleghi

indicatori *negativi* del benessere organizzativo e aziendale:

- desiderio di cambiare lavoro
- pensieri di inutilità e di non sentirsi all'altezza
- risentimento nei confronti dell'organizzazione
- presenza di mobbing e patologie relazionali
- confusione di ruoli, compiti e responsabilità



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

è «**materia legiferata**», ossia si indica un ambito, un settore o una questione che è stato oggetto di disciplina da parte del legislatore, ovvero che è regolato da leggi, atti aventi forza di legge o regolamenti

Normativa chiave:

Art. 32 Costituzione Italiana → diritto alla salute

Art. 2087 Codice Civile → obbligo di tutela integrità psicofisica

⁂ Non è una *scelta* organizzativa: è un **obbligo giuridico**



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Il diritto al benessere psicofisico in Italia è sancito dall'**Articolo 32 della Costituzione Italiana** che tutela la salute come "*fondamentale* ***diritto*** *dell'individuo e interesse della collettività*"

garantisce l'integrità fisica e psichica e il diritto a un ambiente salubre



Immagine Chat GpT



Immagine Chat GpT

L'art. 2087 del Codice Civile italiano impone al datore di lavoro l'**obbligo** di adottare tutte le misure necessarie, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per **tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori**.

Cosa viene tutelato?

Integrità fisica: prevenzione di infortuni e malattie professionali (DL 81/2008)

Personalità morale: protezione della dignità e del benessere psicologico. Questo include la prevenzione di fenomeni come **mobbing**, **molestie sessuali** e **stress lavoro-correlato**



Nell'obbligo della tutela della personalità rientra anche il contrasto alla discriminazione, allo stigma?



Immagine Free Pick

Sì, certo: la tutela della **personalità morale** prevista dall'Art. 2087 c.c. include l'obbligo per il datore di lavoro di contrastare ogni forma di **discriminazione** e di abbattere lo **stigma** all'interno dell'ambiente lavorativo

L‘art. 2087 trasforma il luogo di lavoro *da* semplice spazio di produzione *a* un ambiente che deve essere **socialmente sano**

Se il datore ignora situazioni di discriminazione o stigma, *risponde civilmente del danno arrecato* alla salute psichica o alla dignità del lavoratore



Immagine FreePIk IA

oggi**:**

dal focus centrato sulla conservazione della salute del singolo si è passati al **benessere organizzativo e alla conservazione del benessere fisico e psichico**.
Secondo questa prospettiva, **un'azienda che favorisce il benessere dei lavoratori deve mirare a**:

- ✓ **alta produttività e soddisfazione** del lavoratore
- ✓ **buona sicurezza** dei luoghi di lavoro
- ✓ **basso assenteismo e turnover**
- ✓ **assenza di violenza**



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Contrasto alla Discriminazione*

Il datore di lavoro deve garantire che nessun/a lavoratore/trice subisca trattamenti pregiudizievoli basati su fattori estranei all'attitudine professionale, quali:

- **Caratteristiche personali**: genere, orientamento sessuale, età, origine etnica o religione
- **Condizioni di salute**: disabilità o patologie croniche
- **Ideologie**: opinioni politiche o appartenenza sindacale

Contrasto allo Stigma*

L'obbligo di protezione si estende alla sfera psicologica e sociale. Il datore di lavoro deve **intervenire per prevenire e sanzionare comportamenti che tendono a emarginare o etichettare negativamente un dipendente**:

- evitare l'isolamento del/della lavoratore/trice (es. "mettere qualcuno in un angolo")
- prevenire derisioni o pregiudizi legati, per es., alla salute mentale o a precedenti personali
- **assicurare un clima di rispetto che preservi l'immagine e la dignità del lavoratore davanti ai colleghi**



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

La responsabilità del Datore di Lavoro

Oltre a non discriminare, in prima persona, i propri dipendenti, il datore di lavoro ha una **posizione di garanzia**.
Ciò significa che:

- **è tenuto a vigilare**: deve impedire che le discriminazioni o lo stigma vengano messi in atto dai colleghi o dai superiori gerarchici

- **deve agire**: se informato di episodi discriminatori, ha l'obbligo di **intervenire** con provvedimenti disciplinari o misure organizzative per far cessare il comportamento lesivo



L'art. 15 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) **sancisce la nullità di qualsiasi patto o atto discriminatorio basato su motivi sindacali, politici, religiosi, razziali, di lingua, sesso, handicap, età, orientamento sessuale o convinzioni personali**. Il divieto copre assunzioni, mansioni, trasferimenti e licenziamenti

Lo Statuto, completato da normative successive (come il **D.Lgs. 216/2003**), garantisce l'effettività del principio di parità di trattamento nei luoghi di lavoro

https://www.lavoro.gov.it/sportello-unico-digitale/trattamento-paritario/discriminazioni-sul-luogo-di-lavoro
Per approfondimento



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Cultura organizzativa ad alto engagement > *talent retention*

Il benessere lavorativo è di fatto una **leva strategica**.
Investire su salute, motivazione, equilibrio vita-lavoro e ambiente positivo significa **anche** aumentare *produttività*, *fidelizzare i talenti* e *costruire un clima aziendale stimolante*.

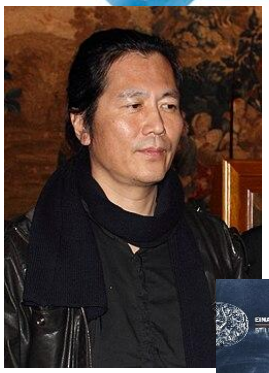
Le aziende che adottano queste pratiche non solo rispettano le normative, ma costruiscono **un ecosistema lavorativo** in cui ogni dipendente può **esprimere al massimo il proprio potenziale**



Immagine FreeP!k IA

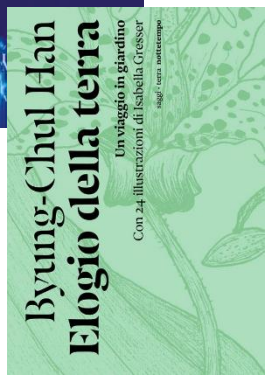
Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Una riflessione









«In francese, digitale si dice *numérique*. Il numerico demistifica, spoetizza, deromanticizza il mondo (…) p. 32

La parola digitale viene dal latino e si richiama al *digitus*, il dito, che serve soprattutto a contare (…) l'uomo digitale si gingilla coi numeri, calcola di continuo. Anche gli amici vengono contati**. L'amicizia però è una storia**. **L'epoca digitale assolutizza ciò che è additivo, contabile e contato. (…) Persino le simpatie vengono contate in forma di like (...) Essere è un racconto, non una conta cui manca i linguaggio che è appunto storia e narrazione** (…) » p. 73

In tedesco **proteggere** – *schonen* è etimologicamente legato a *schoen* - bello. Il bello ci obbliga, ci intima di avere riguardo. **Bisogna proteggere il Bello**.» p. 13

Byung-Chul Han, *Elogio della terra. Un viaggio in giardino*, Ed. Notttempo, 2022

Traslato nell'ambiente di lavoro: interazione sociale



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

I comportamenti quotidiani

I comportamenti quotidiani costruiscono o compromettono il benessere organizzativo

Oltre alla dimensione economica: il lavoro è anche uno spazio espressivo e relazionale, in cui le persone si scambiano riconoscimento, cercano significato e percepiscono opportunità di realizzazione personale

le relazioni umane che si sviluppano all'interno dei gruppi di lavoro assumono un ruolo centrale



Per evitare che il disagio venga frettolosamente attribuito a fattori soggettivi, vaghi e insondabili, **è essenziale adottare un approccio sistemico**

Mirare a cogliere le connessioni tra vissuti individuali e strutture organizzative può restituire senso ai segnali di malessere e **orientare interventi realmente trasformativi**

In questa prospettiva, i segnali di disagio non vengono visti come anomalie da correggere superficialmente, ma come espressione di dinamiche strutturali che meritano attenzione e ascolto



Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

«Investire sulle persone, come sulla comunità e sul territorio porta risultati tangibili, lo viviamo quotidianamente nel nostro lavoro.
Siamo convinti che chi è sereno sia anche più produttivo e motivato.»

Katia Abondio - CEO

XXXXXXX - Welfare Champion 2024 grazie all'alto rating ottenuto nel *Welfare Index PMI 2024*, distinguendosi per la qualità delle iniziative a favore del benessere dei dipendenti.



Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

https://www.youtube.com/watch?v=j2lZd39nsiE
7.00



https://www.repubblica.it/economia/diritti-e-consumi/lavoro/2023/09/27/news/non_e_un_paese_per_lavoratori_felici_solo_tre_su_dieci_sono_soddisfatti-415951444/

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Pluriverso e ecologia delle parole
Senza cascami ideologici



Home - Mentimeter | Copia di Oceano Motivazionale | Copia di Oceano Motivazionale Pos | Non è un Paese per lavoratori f

https://www.repubblica.it/economia/diritti-e-consumi/lavoro/2023/09/27/news/

MENU | CERCA | NOTIFICHE — la Repubblica — ABBONATI | GEDI SMILE | ACCEDI

CONTENUTO PER GLI ABBONATI PREMIUM

Non è un Paese per lavoratori felici, solo tre su dieci sono soddisfatti

I dipendenti cercano uno stipendio adeguato, ma soprattutto un bel clima in ufficio perché i rapporti umani fanno la differenza. E uno su tre ha un sogno: lavorare con bassi livelli di stress

27 SETTEMBRE 2023 ALLE 10:06 — 2 MINUTI DI LETTURA

ROMA – **Non è un Paese per lavoratori felici l'Italia.** O almeno è



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Il CUG IZSLT

(…) persegue i seguenti obiettivi:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici

- garantire **l'assenza di qualunque forma di violenza** morale o psicologica o di **discriminazione**, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di **benessere** organizzativo e di **contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;**
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Nascita dei CUG

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha disposto, l'obbligo da parte delle pubbliche amministrazioni, di costituire al loro interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza 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* ed *i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.*

Slide a cura Dr G. Manna, Presidente CUG IZSLT



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Istituto Zooprofilattico delle Regioni Lazio e Toscana viene istituito con delibera n° 280/21 del 20/07/2021, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165 (modificato dall'art.21 della legge del 4 novembre 2010 n° 183) e delle Direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019 emanate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e per l'Innovazione e dal Ministero per le Pari Opportunità.

Il CUG esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale, garantita dall'Amministrazione, ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale, dirigente e non dirigente, compreso il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art.3 del D. L.vo 165/2001 e il personale contrattualizzato.

Slide a cura Dr G. Manna, Presidente CUG IZSLT



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Il CUG promuove

*le **pari opportunità** proponendo misure e azioni dirette a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, fondata sul **genere**, sull'**orientamento sessuale**, sulla **razza**, sull'**origine etnica**, sulla **religione**, sulle **convinzioni personali e politiche**, sulle condizioni di **disabilità**, sull'**età**;*

*la **parità effettiva fra i generi** predispone **piani di azioni positive** dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato;*

*la **diffusione della cultura delle pari opportunità**, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale;*

*le azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al **benessere organizzativo**, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica;*

*le politiche di **conciliazione** tra tempi di **vita** e di **lavoro**.*

Il CUG assume, nell'ambito di sua competenza,
*compiti **propositivi**, **consultivi**, e di **monitoraggio***

Slide a cura Dr G. Manna, Presidente CUG IZSLT



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Componenti del CUG IZSLT

Il Comitato Unico di Garanzia è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. In IZSLT, come si dà atto nella **Deliberazione Costitutiva n. 229/21 del 20/07/2021** e per le successive sostituzioni e integrazioni nella **Deliberazione n. 280/21 del 20/07/2021e n. 159 del 23/03/22**

Giuseppe Manna **Presidente**

Patrizia Gradito **Vicepresidente**

Sarah Lovari

Katia Barbaro

Alessia Franco

Carla Milioni

Lorella Peroni

Alessandro Ubaldi

Slide a cura Dr G. Manna, Presidente CUG IZSLT



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Art 3 del Regolamento del CUG IZSLT

Durata del mandato

I componenti del CUG restano in carica **4 anni** e continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo.
Gli incarichi possono essere rinnovati per un solo mandato.
I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato.

Slide a cura Dr G. Manna, Presidente CUG IZSLT



Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Art.10
Compiti del Comitato

Il Comitato Unico di Garanzia esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'art 57, comma 3, del
d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 21 della L.183/2010 e le Direttive emanate dal Ministero per
la Pubblica Amministrazione e per l'Innovazione e dal Ministero per le pari opportunità:
- Linee guida sul funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del 4 marzo 2011;
- "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia
nelle amministrazioni pubbliche" del 26 giugno 2019.
Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nell'obiettivo di migliorare l'efficienza
delle prestazioni garantendo, nel contempo, un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto
dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale
o psichica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori. Nell'amministrazione di competenza, il

Slide a cura Dr G. Manna, Presidente CUG IZSLT



Il Comitato Unico di Garanzia esercita compiti **propositivi**, **consultivi** e di ***verifica*** e persegue i seguenti obiettivi:

- **assicurare parità e pari opportunità di genere**, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- **contrastare qualunque forma di violenza** morale o psicologica o di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Compiti propositivi

1. Predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra donne e uomini;
2. Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone ed azioni positive al riguardo;
3. Intervento su temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
4. Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere);
5. Diffusione delle 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 del territorio di riferimento;
6. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
7. 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 - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Slide a cura Dr G. Manna, Presidente CUG IZSLT



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Pareri consultivi

- su progetti di riorganizzazione dell'IZSLT;
- su piani di formazione del personale;
- su orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- su criteri di valutazione del personale;
- su contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica

- sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- per comprovare 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

L'azione del CUG riguarda

- Benessere organizzativo
- Welfare e conciliazione vita lavoro
✓ Sensibilizzazione e disseminazione della cultura di genere
- Contrasto alle discriminazioni
✓Raccolta e Monitoraggio Dati

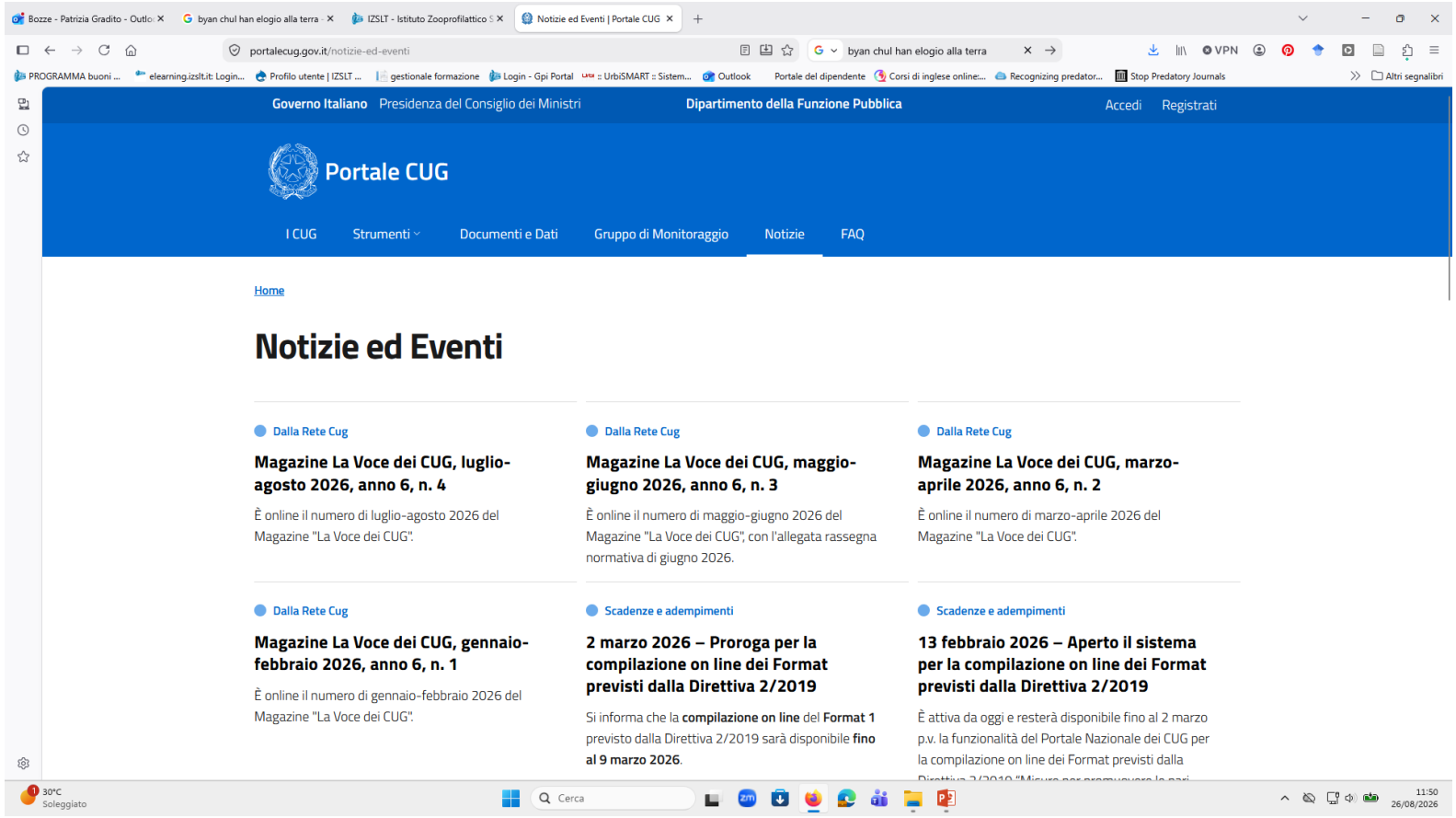
Piano triennale di Azioni Positive

Slide a cura Dr G. Manna, Presidente CUG IZSLT



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

https://portalecug.gov.it/notizie-ed-eventi





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Per essere INCLUSIVI:

RICONOSCERE

LE **ESCLUSIONI**

PER

EVITARLE/PREVENIRLE

ABBATTERLE



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*



Foto di jesse orrico su Unsplash

SCELTA

èthos ⟨*ètos*⟩ s. m.
[traslitt. del gr. ἦθος]

In senso più generale, si riferisce al **comportamento** e alle **abitudini di vita**, i modi di dire, ovvero ***i costumi***

Nelle scienze sociali si riferisce al **costume**, alla **norma di vita**, la **convinzione** e al **comportamento pratico** dell'uomo, delle società umane, e gli istituti con cui si manifestano storicamente:
è l'oggetto proprio dell'*etica*

Fonte: Treccani



Riconosciamo le microagressioni, le microsvalutazioni?

Classismo
Abilismo
Sessismo –
Misoginia/Androginia
Ageismo
Xenofobia
Body shaming
Grassofobia
….



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Microcomportamenti: da disfunzionali a costruttivi

✗ **PRIMA (comportamenti disfunzionali)**

Interrompere o non ascoltare
Escludere dalle informazioni
Minimizzare opinioni o difficoltà
Attribuire meriti in modo non equo
Dare feedback solo negativi o assenti
Usare tono passivo-aggressivo
Favorire chi è “simile a noi” (bias)

✓ **DOPO (comportamenti costruttivi)**

Ascoltare attivamente e rispettare i turni
Condividere informazioni in modo trasparente
Valorizzare contributi e punti di vista
Riconoscere meriti in modo equo
Fornire feedback chiari e costruttivi
Comunicare in modo diretto e rispettoso
Essere consapevoli dei propri bias



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Il ruolo del CUG: un attore strategico

- Promuovere cultura inclusiva e pari opportunità
- Contrastare stereotipi e pregiudizi nella prevenzione delle discriminazioni
- Favorire **ambienti sicuri** (**psychological safety**)
- Contribuire al miglioramento clima organizzativo
- Ascolto dei dipendenti



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

ESERCITAZIONE

- Al pronto soccorso accompagni un parente con demenza e ipoacusia ma non ti è permesso entrare
- Mi consegnano un foglio scritto a caratteri minuti e non riesco a leggere
- Il condominio si riunisce al lavatoio senza ascensore, il condomino con sedia a rotelle resta in fondo alle scale
- In un bar elegante entro in abbigliamento modesto e il personale non mi serve con cura
- In un negozio di cosmetici entra un persona afrodiscendente e chiede un fondotinta, la commessa la scoraggia e la invita a uscire



- Sono in un locale pubblico e tutti sono di genere diverso dal mio e fanno battute che mi mettono a disagio

- La mia amica allatta il figlio al parco e qualcuno la guarda in tralice, con evidente disapprovazione

- Una persona ha accento rumeno, in treno i presenti spostano o proteggono la borsa

- Riconoscimento facciale per covid al minucipio della mia città. Davanti a me c'è un'asiatica: non la riconosce e il chatbox sentenzia: «aprire gli occhi, occhi chiusi»

Sono forme mancanza di rispetto, o meglio sono Microagressioni – microsvalutazioni?



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

INCLUSIONE

***Minority* stress** = il disagio patito dalle minoranze/ da chi è emarginato

- **isolamento sociale, autocensura**
- perdita del **senso di appartenenza**
- senso di insicurezza, di vulnerabilità, di precarietà e di inadeguatezza che condanna le persone **una marginalità sempre più estrema**
- Mancanza di richiesta di aiuto



Nigel Van Wieck (UK, 1947), *Q Train* (1990)

SCELTA il VALUE FIT o il *culture* fit?



I ricercatori **Avallone e Bonaretti** hanno definito il benessere organizzativo come:

"*La capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei/delle lavoratori/lavoratrici in ogni tipo di occupazione*".

Francesco Avallone e Mauro Bonaretti, *Benessere organizzativo* (2003)



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Cosa *influenza* il benessere?

- stile della leadership
- **carico di lavoro**
- equità e riconoscimento
- comunicazione interna
- work-life balance
- clima inclusivo e aperto = benessere
- riduzione conflitti/attriti
- valorizzazione competenze



Immagine Chat GpT

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Cultura organizzativa



Immagine Chat GpT

Costruire benessere *nel tempo*

- Valori condivisi (value fit)
- Fiducia e rispetto
- Partecipazione



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Strumenti di intervento

Cosa può fare l'organizzazione

- Indagini di clima
- Formazione
- Sportelli di ascolto
- Policy interne



Il ruolo del singolo

Responsabilità individuale

- Autoconsapevolezza
- Gestione dello stress e della rabbia
- Collaborazione



Parole chiave



Immagine Mindspace Studio su Unsplash

La promozione delle pari opportunità:

la riduzione degli svantaggi
e
del disagio

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Dignità

Il **principio della dignità** non è una *cornice valoriale*, ma un **obiettivo ed elemento strutturale delle azioni** e dei sostegni per esempio in favore delle persone con disabilità: va verificato e monitorato nei suoi esiti

Il riferimento normativo e giuridico fondamentale, dopo la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948**, è **l'art. 3 della Costituzione Italiana** che correla la dimensione personale e quella sociale, ossia la tutela della persona (senza alcuna attenuazione in relazione alle condizioni di salute e/o di funzionamento) e la **rimozione delle condizioni di disparità** che:

"*…impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese*"



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

INTEGRAZIONE

con “ integrazione ” facciamo riferimento a **una relazione biunivoca** tra il soggetto integrato e il **gruppo integrante** per un ***adattamento*** a **standard preesistenti**



Foto di Mulyadi su *Unsplash*

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

INCLUSIONE

con “ **inclusione** ”

facciamo riferimento a **una relazione**
che *ripensa* l’ambiente e l’organizzazione
in funzione dei bisogni di TUTTI

per il superamento di ogni barriera
in un processo continuo e **proattivo**



Foto di Vlad Hilitanu su *Unsplash*



Cosa vuol dire essere inclusivo?

Inclusivo è un **ambiente** dove **tutte le diversità vengono valorizzate, così da dare a tutti pari possibilità di crescita in un sistema equo e coeso,** in grado di prendersi cura di **tutti** i cittadini/e le cittadine, assicurandone la loro **dignità**, il **rispetto** delle differenze e le **pari opportunità**



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Stereotipi/pregiudizi/stigma



Foto di Ankit Girwal su Unsplash

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

DISCRIMINAZIONE

https://www.youtube.com/watch?v=nQ6w4KX6BCs
2.12

La discriminazione è un comportamento **ESIBITO** del modo in cui gli individui **TRATTANO** individui **di altre categorie/gruppi sociali**

Un trattamento DIFFERENZIATO di un individuo a causa della sua **APPARTENENZA** a un gruppo sociale



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

COME NASCE UN PREGIUDIZIO?

È a partire dagli stereotipi che si creano i **pregiudizi**

Lo stereotipo costituisce il nucleo cognitivo e mentale del **pregiudizio**, che è invece legato alla parte **emotiva**

lo **stereotipo** si riferisce a delle **idee preconcette**, non per forza negative, su un gruppo in generale

il **pregiudizio** si riferisce esclusivamente a delle **valutazioni negative** attribuite a **specifici individui del gruppo**



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Gli stereotipi

Non si formano in modo casuale, **sono parte integrante** del **patrimonio culturale** ed è per questo che sono resistenti al cambiamento e tendono a **radicalizzarsi**

Scorciatoie di pensiero o degli schemi mentali che usiamo per dare un senso a ciò che ci circonda, per ottenere informazioni e spiegazioni in maniera facile e per **incasellare** persone in categorie prestabilite, dandogli una valutazione rigida e inflessibile basata sulle **credenze comuni**

https://www.youtube.com/watch?v=inznOXugwaM
1.25 Unconscious bias/euristica della rappresentatività.
(classificazione immediata e preconcetta delle persone)



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Lo **STIGMA**

https://www.youtube.com/watch?v=hNS_D-pw8y4
2.30***

Sinonimo di **marchio**, **etichetta**, segno distintivo, in riferimento alla **disapprovazione sociale/ ripudio** di alcune caratteristiche personali

In sociologia si indicano tre categorie diverse di stigma:

1. Stigma per le deformazioni/**caratteristiche** del **corpo**, come **l'obesità** (**grassofobia/fat shame**), la disabilità fisica, le **calvizie**, (alopecia femmminile/**body shaming**), etc.

2. Stigma per imperfezioni caratteriali e **i disagi mentali** (il termine *disturbato*, *ritardato*, *handicappato*)

3. Stigma per condizione sociale o lo **status** (aporafobia 0 paura verso i poveri/gli emarginati) e la reputazione, come la **carcerazione** o la **tossicodipendenza**



https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_opuscoliPoster_422_allegato.pdf

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Lo **STIGMA**

https://www.issalute.it/index.php/la-salute-dalla-a-alla-z

Lo stereotipo secondo cui **chi soffre di un disagio mentale** imbarazza, è pericoloso, **incompetente**, inaffidabile, fino a percepirlo come **colpevole del proprio disturbo** e **imprevedibili**
È lo **stigma pubblico**

In questo caso, fattori esterni come la rappresentazione delle persone con malattia mentale nei media, anche come «speciali», possono rafforzare questa impressione

AUTOSTIGMA

Per es., secondo le statistiche, lo stigma della malattia mentale impedisce in media al **40% delle persone affette da ansia o depressione** di cercare aiuto medico



https://www.psychiatry.org/patients-families/stigma-and-discrimination

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Stigma sul posto di lavoro?

Un sondaggio nazionale **dell'American Psychiatric Association - APA** ha rilevato che **la stigmatizzazione della salute mentale rappresenta una sfida significativa sul posto di lavoro**

La metà dei lavoratori era preoccupata di discutere delle **condizioni di salute mentale sul posto di lavoro** e più di un terzo temeva di essere respinto o licenziato **se avesse cercato assistenza per le proprie condizioni di salute mentale**

Alcune strategie consigliate sono:

- **la formazione sull'alfabetizzazione alla salute mentale**
- **l'implementazione di interventi**
- opportunità per gli individui con problemi di salute mentale



1922, giornalista Walter Lippmann "*Public Opinion*"
Katz e Braly (1933) *Il ruolo dei media nel processo sociale di costruzione degli stereotipi*

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

https://www.youtube.com/watch?v=hQH0MjHxg7k
Se tu fossi me, 1.24

Stereotipi

Opinione rigidamente **precostituita** e generalizzata, cioè non acquisita sulla base di un'esperienza diretta e che **prescinde dalla valutazione oggettiva** dei singoli casi, su persone o gruppi sociali, frutto di un antecedente processo d'***iper*-generalizzazione** e ***iper-semplificazione***, ovvero risultato di una falsa operazione deduttiva, sono caratterizzati dall'impermeabilità all'esperienza

Pregiudizi

Una **condotta ostile** verso uno o più gruppi sociali
(es. gruppi razziali, nazionali, etnici, religiosi, ecc.)

Convinzione

Ferma certezza morale o intellettuale, spec. in quanto **acquisita superando dubbi e ragioni contrastanti**



https://www.valeriorosso.com/2017/01/30/personaggi-famosi-disturbo-bipolare/

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Lo STIGMA



1899-1965



1853-1890



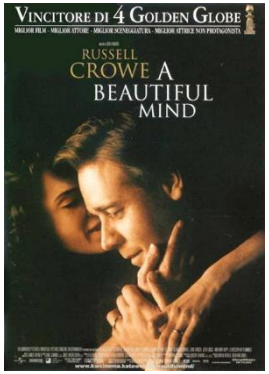
1931-2009



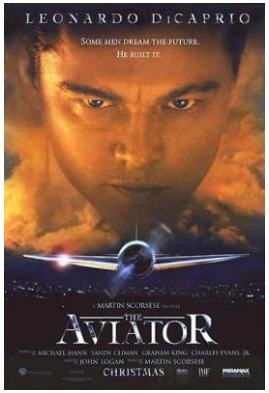
1988, Barry Levinson
Orso D'oro, 4 Oscar, sindrome del Savant



1994, R. Zemeckis



2001, Ron Howard



2004, M. Scorsese



2010, M. Scorsese



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Art brut (arte grezza o spontanea)

Concetto coniato nel 1945 dal pittore francese **Jean Dubuffet** (1901-1985) a indicare le produzioni artistiche realizzate da non professionisti o degenti dell'ospedale psichiatrico che operano al di fuori delle norme estetiche convenzionali



Adolf Wölfli (1864-1930)

https://www.barnebys.it/blog/art-brut-larte-fuori-dagli-schemi



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

IMPORTANTE

Per **liberarsi da credenze e stereotipi negativi è indispensabile non solo esserne consapevoli ma anche essere MOTIVATI a MODIFICARE la reazione nei confronti di un gruppo**

…Perché si vuole essere **coerenti con i propri valori/**perché ci si sente in colpa/quanto appreso ci ha scosso/ o per altre ragioni

To be value fit
and not culture - fit

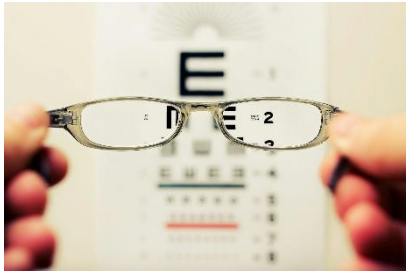


Foto di David Travis su Unsplash



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Risorse per approfondire

Illustrazione Nano Banana



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Bibliografia:
•Come Ridurre il Pregiudizio: Il Punto di Vista della Psicologia Sociale, Loris Vezzali e Dino Giovannini, In-Mind Italia 1l, 24–29
•Multiple processes by which attitudes guide behaviour: The MODE model as an integrative framework. In M. P. Zanna (Ed.), Advances in experimental social psychology (Vol. 23, pp. 75-109).
•Allport G. W. (1954), The Nature of Prejudice, Addison-Presley Publishing Company,
•Cambridge (Mass). Trad. it., La natura del pregiudizio, La Nuova Italia, Firenze, 1973.
•Arcuri L., Cadinu M. R. (1998), Gli stereotipi. Dinamiche psicologiche e contesto delle relazioni sociali, Bologna, Il mulino.
•Brown R. (2000), Group Processes. Dinamics within and between Groups, Basil Blackwell Ltd., Oxford. Trad. it. (2000), Psicologia sociale dei gruppi, Il Mulino, Bologna.
•Brown R. (1995). Psicologia sociale del pregiudizio, Il Mulino, Bologna.
•Gaertner S. L., Dovidio J. F. (1986), The Aversive form of racisme. In: Dovidio J. F.,
•Gaertner S. L. (a cura di), Prejudice, discimination and racisme, Academic Press, New York, 1986.
•Lippmann, W., (2004). L'Opinione Pubblica, Donzelli Editore, Roma.
•European Journal of Social Psychology. Cit. da: Brown R. (1995), Prejudice: Its Social Psychology, Blackwell Publishers, Oxford. Trad. it., Psicologia sociale del pregiudizio, Il Mulino, Bologna, 1997

Credits:
Immagini: Unsplash; Wikicommons
foto P. Gradito, Lima (Perù), 2023; Fossano (CN), 2019



Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

https://didatticapersuasiva.com/spiegare-la-disabilita/

Cinema e disabilità

http://www.storiadeisordi.it/2012/11/08/devi-essere-sordo-per-capire/

Poesia «Devi essere sordo per capire», Willard J. Madsen



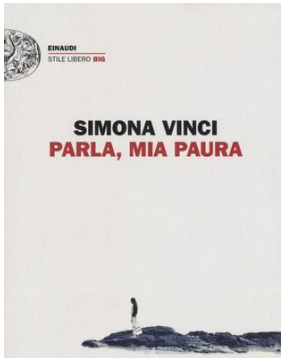








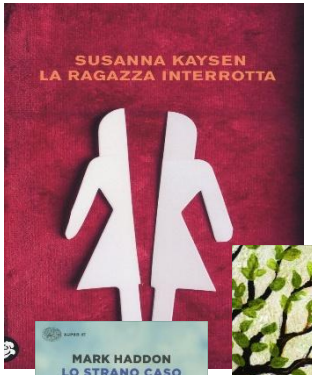






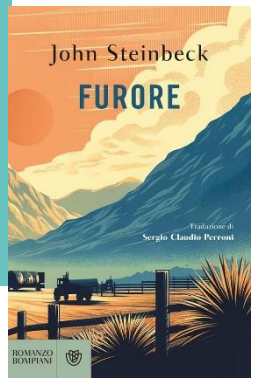






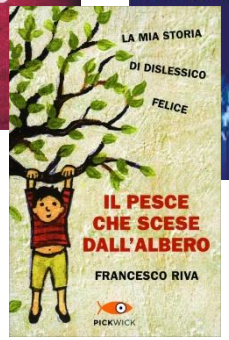


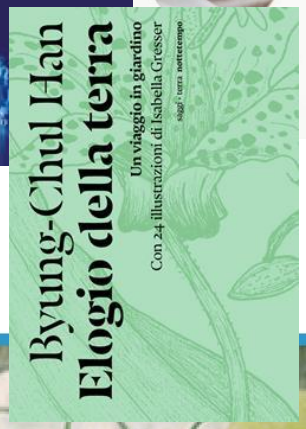


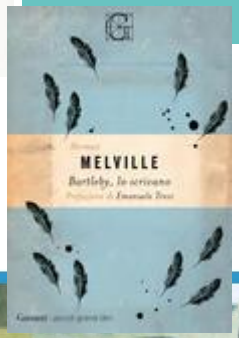














Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*



Mobbing e pressione psicologica

***Mi piace lavorare (Mobbing)* (2004):** Nicoletta Braschi interpreta una donna vittima di mobbing psicologico in un'azienda, fino all'isolamento



***Il capo perfetto* (2021)**

Commedia nera spagnola che mostra la manipolazione e l'ossessione per la produttività da parte di un titolare d'azienda impersonato da J. Bardem

***I migliori giorni* (2023)**

Nell'episodio *8 marzo*, si affronta il tema parità di genere in ambito professionale con Claudia Gerini



CC BY NC

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Brevi video

Mettersi nei panni degli altri
https://www.youtube.com/watch?v=cTOhzcSYMlM 2.57

Ridurre le diseguaglianze https://youtu.be/-ppLFxo5FUg 3.16

https://www.youtube.com/watch?v=XVowbhSiKSQ
Bodyshaming e grassofobia, 2008

https://www.youtube.com/watch?v=XOS3qL3Wadw
Fattori estetici e patologie da 2.12

L'esempio del porcospino https://youtu.be/2tIvISN1o8U 1.37

CC BY NC

