



Regione Siciliana



aransicilia  
agenzia per la rappresentanza negoziale  
della Regione Siciliana



## COMITATO UNICO DI GARANZIA

Pari opportunità, benessere organizzativo e  
contrastio alle discriminazioni.

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**“SottoLente”:**

**FATTI, EVENTI, ED INIZIATIVE**

***n.2 luglio /dicembre 2025***





## NOTA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA REGIONE SICILIANA

# L'UNIONE FA LA FORZA

Un'Amministrazione innovativa ed al passo con i tempi è  
un'Amministrazione che lavora e condivide



*La newsletter "SottoLente" è una pubblicazione del Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana, articolata in due numeri semestrali più due numeri speciali, dedicati rispettivamente al 25 novembre "Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" ed all' 8 marzo "Giornata Internazionale della donna".*

*La pubblicazione intende offrire una panoramica dei principali eventi ed iniziative intraprese dal CUG, dalla Rete Nazionale dei CUG e da altri enti ed organizzazioni, oltre a fornire una sintesi di alcune delle principali notizie a livello nazionale, e non solo.*

*Affinché questa pubblicazione possa essere più ricca e variegata nei suoi contenuti si invitano i componenti del CUG, i Dipartimenti e gli Uffici dell'Amministrazione regionale a dare il proprio contributo facendo una breve sintesi delle attività ed azioni intraprese nelle materie di competenza del Comitato Unico di Garanzia, tra le quali la parità di genere, le pari opportunità, il benessere dei lavoratori sui luoghi di lavoro, il contrasto alle discriminazioni legate al genere e ad ogni altra forma di discriminazione, da pubblicare sulla newsletter in modo da rendere note anche all'esterno dell'amministrazione le azioni e le attività che l'Ente Regione Siciliana pone in essere, inviando gli argomenti da inserire alla seguente email:*

**[comitatounico.garanzia@regione.sicilia.it](mailto:comitatounico.garanzia@regione.sicilia.it)**



## Sommario

NOTA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA REGIONE SICILIANA .....	0
L'UNIONE FA LA FORZA.....	1
I CUG ORGANI A TUTELA DEI LAVORATORI/TRICI.....	3
<b><u>SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI: UNA PRIORITA' DELL'AMMINISTRAZIONE.....</u></b>	<b>5</b>
OLTRE LA PARITA' DI GENERE: IL VALORE DELLE TANTE FUNZIONI DEL CUG .....	7
IL SECONDO "SEMESTRE DEL 2025: ATTIVITA' ED INIZIATIVE.....	9
"A VIVA VOCE - RETE NAZIONALE DEI CUG E ASSOCIAZIONE RIGEL.....	15
<b><u>MULIEBRIS "FESTIVAL DEI DIRITTI DELLE DONNE.....</u></b>	<b>18</b>
REGIONE SICILIANA .....	31
CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA' DELLA REGIONE SICILIANA .....	32
LA CITTA' DI PALERMO CELEBRA 'SANTUZZA'" .....	36
NOTIZIE DAL PARCO DELLE MADONIE .....	37
COPPEM e ZONTA Club Palermo ZYZ.....	39
NOTIZIE IN PRIMO PIANO .....	40
<i>OGGI PARLIAMO DI.....</i>	43
SALUTE - SICUREZZA E BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO UNA PRIORITA' DELLE AMMINISTRAZIONI .....	43
ADRIANO OLIVETTI: L'IMPRENDITORE CHE SEPPE METTERE AL CENTRO DELL'AZIENDA IL LAVORATORE CONIUGANDO L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA CON UNA VISIONE UMANISTICA DEL LAVORO .....	49
L'ANGOLO GIURIDICO.....	52
L'ANGOLO DELLA LETTURA .....	53
AL CINEMA .....	56
AVVISI VARI.....	59



## I CUG ORGANI A TUTELA DEI LAVORATORI/TRICI

*Organismi non in contrasto ma a supporto dell'amministrazione per la valorizzazione del Capitale Umano e promozione del Valore Pubblico*

*(di Francesco Scoma - Vicepresidente del CUG)*

### **Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

E' un organo previsto dall'art. 37 del D.lgs n. 165 del 2001, modificato dall'art.21 della L. n. 183/2010, e dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 e dalla direttiva 2/2019 della PCM;

Unisce e sostituisce i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del Mobbing;

Ha una composizione paritetica tra rappresentanti dell'Amministrazione (personale in servizio) e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Il CUG è un organismo a tutela dei lavoratori impegnato a combattere le **discriminazioni** non solo legate al **genere**, ma ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria:

*età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.*

#### **Obiettivi del Comitato unico di Garanzia**

Garantire ai lavoratori pari opportunità, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione;

Promuovere la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo;

*Il principio cardine è che per migliorare l'efficienza della pubblica amministrazione è necessario favorire un ambiente di lavoro sano e un buon grado di benessere organizzativo e individuale.*



## I compiti istituzionali del CUG

### Funzione propositiva

#### Predisposizione e proposta dei Piani di Piani di azioni positive

Promozione e potenziamento di ogni iniziativa utile a conciliare la vita privata con il lavoro;

Redazione di codici etici e di condotta idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze nell'Amministrazione regionale;

Interventi e progetti mirati sul contrasto alle criticità riscontrate nell'ambiente lavorativo.

### Funzione di verifica

Il CUG ha il compito, tramite attività di analisi e monitoraggio, di verificare;

i risultati delle azioni positive e in materia di pari opportunità, di promozione del benessere organizzativo e della prevenzione del disagio lavorativo;

gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (es: mobbing)

l'assenza di violenze e discriminazioni nell'Amministrazione.

### Funzione consultiva

Rilasciare pareri, obbligatori su:

progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;

piani di formazione del personale;

orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

criteri di valutazione del personale;

contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Rilasciare pareri facoltativi su materie di competenza.





## SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI: UNA PRIORITA' DELL'AMMINISTRAZIONE



### L'RSPP UNA FIGURA A SOSTEGNO DEL BENESSERE DEI LAVORATORI

*(Dott. Santi D'Alessandro –Dirigente del Servizio 10 “Prevenzione e Protezione dei Lavoratori sui Luoghi di Lavoro” e R.S.P.P. del Dipartimento della Funzione Pubblica e del personale)*

In data 19 novembre 2025 presso i locali dell’Auditorium dell’Assessorato Regionale del Territorio e dell’Ambiente in via Ugo La Malfa si è svolto l’Evento di Informazione, formazione e sensibilizzazione sul Codice di Condotta al fine di diffondere la cultura dell’ antidiscriminazione e della non violenza nei luoghi di lavoro, organizzato dal Consigliere di Fiducia del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale e la Rete regionale dei Consiglieri/e di Fiducia, in collaborazione con il CUG della Regione Siciliana e con il Servizio 5 Formazione e Qualificazione del Personale Regionale di questo Dipartimento

Prendendo spunto dagli argomenti trattati in tale contesto voglio fare alcune considerazioni in merito ad una tematica che mi sta particolarmente a cuore e che investe il mio ruolo di RSPP: il benessere dei lavoratori.

Come è noto il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.), è designato dal Datore di lavoro cui risponde per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Il suo compito, in qualità di consulente esperto in materia, è quello di affiancarlo sia nella gestione di temi legati alla salute e alla sicurezza dei lavoratori in azienda, sia nella valutazione e nella gestione dei rischi.

In merito ai temi legati alla salute, nello specifico, la vigente normativa in materia assume oggi un ruolo sempre più importante a difesa del lavoratore in quanto pone particolare attenzione al suo benessere e, quindi, ad aspetti legati allo stress lavoro-correlato, al rischio psico-sociale, nonché alla violenza, alle molestie (art. 28 T.U. 81/2008) e ai rischi in ottica di genere.

Partendo da questi presupposti ritengo necessario affrontare in comune queste tematiche di interesse generale legate ai fattori di rischio derivanti dai temi sopra richiamati.

Per questo motivo è mia ferma intenzione costituire una rete regionale dei Responsabili R.S.P.P., coinvolgendo sia i colleghi che operano nelle sedi centrali che quelli che operano nelle sedi periferiche.



E' necessaria sia una capillare attività di informazione, per far comprendere l'importanza del benessere psico-fisico del lavoratore, sia una estesa attività di formazione per diffonderne la cultura, ancora latente, nel rispetto di regole sempre più chiare ed efficaci a tutela del lavoratore.

Il contenuto del nuovo accordo Stato -Regioni entrato in vigore nell'aprile scorso ne è un esempio.

A breve avvierò un progetto pilota per la cui attuazione mi avvarrò della competenza dei Consiglieri di Fiducia, presenti in ogni Dipartimento Regionale, già raggruppati in rete il cui coordinamento è affidato alla esperienza del dott. Tommaso Gioietta, programmando nelle sedi di uffici provinciali incontri sia informativi che formativi.

Mi avvarrò anche della competenza del CUG la cui presidente, dott.ssa Giuseppina I. E. Giuffrida, ha manifestato ampia disponibilità nell'affrontare in modo coordinato con scelte comuni e condivise un percorso comune affrontando le tematiche di carattere trasversale legate alla salute sul lavoro, mettere in comune e uniformare le buone pratiche ... per il benessere di tutti.





## LA DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE SULLA FORMAZIONE LEVA DI CAMBIAMENTO

*I CUG RACCOLGONO LA SFIDA DEL MINISTRO ZANGRILLO PER UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE MODERNA ED EFFICIENTE ATTRAVERSO LA FORMAZIONE*

*(Adriana Licari Segreteria Amministrativa del CUG)*



### *"VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E PRODUZIONE DI VALORE PUBBLICO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE"*

La Direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione Zangrillo secondo le di investimento e sviluppo del capitale umano promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede una formazione di 40 ore obbligatoria per tutto il personale nell'ottica che *"la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento"*.

Tutto ciò rispecchia perfettamente lo spirito dei CUG, che è quello di operare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione favorendo l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro basato sul rispetto dei principi quali quello delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Direttiva introduce infatti importanti elementi di innovazione, in quanto rende centrale la "dimensione del valore" nelle politiche di formazione delle pubbliche amministrazioni facendo leva su tre determinati fattori che rispettivamente incidono su tre aspetti relativi al "valore per le persone", "valore per le amministrazioni" e "valore per cittadini ed imprese". Tali aspetti riassumono il significato e l'obiettivo della formazione che da una parte costituisce il diritto/dovere del lavoratore di aggiornarsi e di acquisire nuove conoscenze che conducono a più elevati livelli di performance, di opportunità di crescita e possibilità di carriera, dall'altro costituisce un valore per le pubbliche amministrazioni ai fini di maggiore produttività, efficacia ed efficienza nel raggiungimento degli obiettivi del contesto amministrativo, sensibilizzando ed incrementando il senso di appartenenza all'Amministrazione e conseguenzialmente un valore che incide all'esterno su cittadini ed imprese.

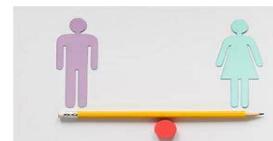
Le aree della formazione, trasversali per le competenze di tutti i lavoratori sono quelle della leadership e delle soft skill, della transizione digitale, della transizione amministrativa, della transizione ecologica e quella relativa ai valori e principi che contraddistinguono il sistema culturale delle pubbliche amministrazioni moderne, improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza ed alla trasparenza, tutti aspetti di cui i CUG si fanno portavoce a pieno titolo.

Proprio in quest'ambito la direttiva punta l'attenzione sulla formazione attraverso diversi percorsi formativi tra i quali quello fondamentale è quello sulla "cultura del rispetto", valore imprescindibile in ogni contesto sociale e lavorativo, fruibile sulla piattaforma Syllabus.

Obiettivo del corso è sensibilizzare i lavoratori/lavoratrici sull'importanza di un luogo di lavoro improntato al rispetto e alle pari opportunità attraverso la spiegazione dei concetti base che costituiscono il significato di rispetto, trattando la tematica della comunicazione e della diversità , facendo anche degli esempi pratici sulla comunicazione aggressiva, le discriminazioni dirette o indirette e la violenza vera e propria nel contempo viene fatto un excursus sull'evoluzione normativa nel corso degli ultimi anni.



## OLTRE LA PARITA' DI GENERE: IL VALORE DELLE TANTE FUNZIONI DEL CUG



(della Componente CUG Sara Magri')

Quando si parla di Comitato Unico di Garanzia, il pensiero corre subito alle sue funzioni più conosciute: la lotta alle discriminazioni, la promozione della parità di genere, il contrasto alla violenza sulle donne nei luoghi di lavoro. Temi fondamentali, che rappresentano il cuore della sua missione e che hanno un impatto concreto nella vita di ogni persona.

Eppure, il CUG è molto di più. La sua azione si estende a tutto ciò che riguarda il **benessere organizzativo**, la qualità delle relazioni professionali e la costruzione di ambienti di lavoro più giusti, inclusivi e rispettosi. Ciò significa anche occuparsi di aspetti che, a volte, non vengono subito associati alla sua attività: la **trasparenza nei percorsi di carriera**, l'attenzione ai criteri di valutazione, la vigilanza sulle opportunità di crescita professionale.

Negli ultimi mesi, alla Regione Siciliana, si è discusso dell'accordo previsto dall'art. 18 del CCRL 2019/2021, sottoscritto dall'Aran Sicilia e dalle organizzazioni sindacali firmatarie, relativo alle **progressioni economiche all'interno delle aree** del comparto non dirigenziale, da finanziare con le risorse del FORD 2024. Un passaggio importante, perché da esso derivano effetti diretti sulla vita lavorativa dei dipendenti: differenziali stipendiali, progressioni verticali, sicuramente nuove opportunità di crescita professionale.

Il CUG, però, è stato coinvolto solo in una fase successiva, quando l'accordo era già stato definito. Questo ritardo porta in primo piano un tema cruciale: il diritto dei dipendenti a percorsi di carriera **trasparenti, equi e rispettosi dei principi di pari opportunità**.

La trasparenza non è soltanto un obbligo amministrativo, ma un elemento di **giustizia organizzativa**. Se le regole non sono chiare e condivise, le progressioni rischiano di perdere il loro senso originario – quello di valorizzare merito e competenze – e di trasformarsi in motivo di frustrazione, alimentando percezioni di disparità o discriminazione.

Per questo il CUG ribadisce con forza l'importanza di essere coinvolto **fin dalla fase di elaborazione degli accordi**. Non si tratta solo di un atto formale, ma di una garanzia sostanziale: ogni scelta che riguarda il personale deve tener conto, oltre che dell'efficienza, anche dei valori di **equità, inclusione e benessere organizzativo**.

In quest'ottica, un altro aspetto fondamentale riguarda la pubblicazione, sul sito istituzionale della Regione Siciliana, delle decisioni contrattuali suddivise per Dipartimento, all'interno della sezione dedicata alle strutture regionali; È infatti necessario che i verbali delle contrattazioni decentrate, in particolare quelli relativi al Fondo risorse decentrate e all'ipotesi di contratto integrativo ai sensi dell'art. 102 del CCRL 2019/2021 per il comparto non dirigenziale, siano resi accessibili a tutti i dipendenti. Solo una diffusione chiara e completa delle informazioni garantisce un effettivo rispetto del principio di trasparenza e consente a ciascuno di conoscere e comprendere le decisioni assunte.

Guardando al futuro, è auspicabile che il CUG partecipi ai processi **in fase preventiva**, quando le decisioni sono ancora aperte e possono essere migliorate. Solo così le progressioni di carriera potranno diventare veri strumenti di pari opportunità e non semplici adempimenti burocratici. Un coinvolgimento più tempestivo, infatti, rafforzerebbe la fiducia dei dipendenti e darebbe concretezza a un principio tanto semplice quanto fondamentale: **la crescita professionale deve essere accessibile, chiara e giusta per tutti**.



## IL SECONDO SEMESTRE DEL 2025: ATTIVITA' ED INIZIATIVE

**LUGLIO**

### I DIECI ANNI DELLA RETE NAZIONALE DEI CUG



La Rete Nazionale dei CUG ha celebrato i suoi "10 anni in rete" con un importante evento svoltosi presso la Sala della Regina a Montecitorio - Roma.

La scelta del posto non è casuale in quanto proprio in questa prestigiosa Sala la RETE Nazionale dei CUG è stata presentata alle istituzioni il 10 giugno 2015, dando avvio ad un lodevole percorso generativo di azioni e progetti in continua evoluzione. Incisivo l'impegno condiviso dai CUG facenti parte della Rete, che hanno operato nell'ottica di garantire benessere organizzativo e benessere personale fisico e mentale nei luoghi di lavoro, seguendo la direzione dell'innovazione, dell'inclusione, della promozione della parità e del contrasto alla violenza di genere nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

Tante le istituzioni intervenute, tra cui il Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo ed il Cardinale Zuppi, Presidente della Conferenza episcopale italiana.

La giornata ha sottolineato l'importanza dei CUG, organi che nelle amministrazioni di riferimento intercettano i segnali di disagio e le problematiche presenti nei contesti lavorativi, evidenziando come sia una priorità la garanzia del benessere organizzativo e delle pari opportunità, valori fondanti per la realizzazione di contesti lavorativi dinamici, improntati alla cultura del rispetto, dell'inclusione, della valorizzazione delle diversità, per costruire benessere e per creare valore pubblico attraverso azioni e buone pratiche, basate su politiche e strategie tra le quali rientrano la *certificazione di genere*, il *bilancio di genere* e una formazione di aggiornamento continuo, come previsto dal c.d "Libro bianco", curato dal Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza verso le donne, istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità, allo scopo di impartire una formazione idonea sulla violenza contro le donne.



## IL COMUNICATO DELLA RETE DEI CUG

### In occasione dei 10 anni della Rete

Dieci anni fa nasceva un'idea semplice ma rivoluzionaria: unire le forze dei Comitati Unici di Garanzia per costruire un network nazionale capace di promuovere, con coerenza e determinazione, i valori della parità, dell'inclusione e del benessere organizzativo nella Pubblica Amministrazione.

Negli anni, questa Rete ha saputo crescere, evolversi e sostenere il cambiamento ed è diventata una voce autorevole, luogo di formazione, laboratorio di idee, un punto di riferimento per le politiche di pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e la costruzione di ambienti di lavoro equi e rispettosi.

La Rete oggi riunisce oltre 450 comitati di pubbliche amministrazioni e si presenta come Comunità di pratica caratterizzata dalla condivisione di buone prassi, dalla capacità di affrontare sfide complesse e da una visione culturale ispirata ai principi di giustizia sociale e di equità. Il fine è accrescere l'alleanza tra Enti, superando i particolarismi individuali e affrontando uniti le tante sfide che il futuro ci pone.

Nella prestigiosa Sala della Regina di palazzo Montecitorio, lo stesso luogo in cui il 16 giugno 2015 la Rete è stata presentata per la prima volta alle Istituzioni, si tiene il **Convegno "10 anni in RETE"**, per celebrare questo percorso di impegno condiviso, innovazione, inclusione e promozione della parità nelle pubbliche amministrazioni.

È l'occasione per ricordare il passato, riflettere sul presente e costruire il futuro della PA. Lavorare insieme è la carta vincente.





## AGOSTO

**28 -30 agosto** si è svolta a Capaci la 5° edizione del *Muliebris – Festival dei Diritti delle Donne*, evento organizzato dal Comune di Capaci con la Consulta delle donne di Capaci e dal COPPEM.

Il Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana, rappresentato dalla sua Presidente dottoressa Giuseppina Ida E.Giuffrida ed il Referente della Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia, dott.Tommaso Gioietta, hanno partecipato alla Tavola rotonda “*L'eredità di Angela Bottari - Tra Storia, Memoria e Attualità. Stereotipi, comunicazione e responsabilità sociale: cosa resta da fare*” unitamente ad altri relatori.

## SETTEMBRE

**17 settembre** - si è svolto il webinar promosso da Fondazione Rigel "Parità retributiva: obiettivi e percorsi. Colmare il gap, costruire equità" –

**25 settembre** - per il ciclo di seminari dei "Giovedì del Cug" si è svolto il webinar "Benessere psicofisico per trasformare la risposta allo stress.



## OTTOBRE

**1° ottobre** - si è svolto a Bologna il Convegno organizzato dalla Fondazione Rigel dal titolo: “*Seminare fiducia, coltivare legami, generare valore. Il ruolo della Consigliera di Fiducia nella rete per il benessere del personale*” L’evento è stato accessibile via streaming.

**3 ottobre** - Il referente della Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia ha organizzato presso il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del personale una giornata formativa dal titolo “*Sensibilizzazione e formazione su molestie sessuali e violenza in attuazione del protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro e del numero 1522*”

**3 ottobre** - La Rete Nazionale dei CUG e la Fondazione RiGEL hanno organizzato il Convegno dal titolo: “*Lavoro uguale, retribuzione diversa: come arrivare alla parità retributiva*” presso il Cenacolo degli Agostiniani, Via dei Neri, Empoli.



**7 ottobre** - si è svolto a Livorno il Convegno organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG e dalla Fondazione Rigel dal titolo: "Gender equality come leva di innovazione e sviluppo sostenibile" a Livorno.

**29 ottobre** - si è svolto il Webinar promosso dalla Fondazione Rigel ETS – "La statistica con occhi di donna".



**30 Ottobre** - Per il ciclo dei "I giovedì dei CUG si è svolto l'evento "Le neuroscienze al servizio della sicurezza: l'esperienza INAIL" Le neuroscienze sono uno strumento di formazione motivazionale perché offrono metodi per comprendere e ottimizzare il funzionamento del cervello al fine di aumentare l'apprendimento e l'engagement. Sfruttando le conoscenze su neuroplasticità, memoria ed emozioni, è stato possibile creare contesti formativi personalizzati, interattivi e motivanti attraverso tecniche che migliorano l'attenzione, riducono lo stress e inducono benessere e motivazione. Sono stati presentati alcuni progetti formativi motivazionali rivolti agli studenti delle scuole superiori e ai i ricercatori del settore delle biotecnologie avanzate.





## NOVEMBRE

**10 novembre** - presso la Sala della Regina - Palazzo Montecitorio, si è svolto il Convegno promosso dalla Fondazione Rigel ETS, Rete nazionale dei CUG, in collaborazione con lo Studio WST, dal titolo: "Parità retributiva e trasparenza salariale. La Direttiva UE 2023/970 tra diritto, sostenibilità e impatto organizzativo".

**25 novembre** presso Palazzo Vidoni - Roma si è svolto il Convegno "In prima Linea. Formare per riconoscere, intervenire, proteggere", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Rete nazionale dei CUG



**27 novembre** - nel contesto dell'iniziativa del ciclo "I giovedì dei Cug" spazi di informazione a cura del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'INAIL si è svolto l'evento "Trovare le parole: strumenti e proposte per riconoscere e contrastare le disparità".





**Nella stessa giornata** si è svolto il seminario organizzato dal Comitato Unico di Garanzia Inapp dal titolo "La violenza di genere, tra consapevolezza e prevenzione sui luoghi di lavoro. Il contributo del Comitato Unico di Garanzia.

L'evento ha offerto l'occasione di approfondimento e confronto sul tema della violenza di genere, con l'obiettivo di promuovere una cultura del rispetto, della prevenzione e del riconoscimento precoce di situazioni di violenza e discriminazione.

**3 Dicembre** – si è svolto il webinar "*Contratti pubblici che generano parità e rispetto*" con Antonio Naddeo, Presidente ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni).

Si è posta l'attenzione su come i nuovi contratti pubblici possono essere strumenti di tutela, inclusione e protezione delle persone fragili ed importante veicolo per la realizzazione della parità e per generare valore pubblico.



**18 dicembre** – si è svolto il webinar per il ciclo dei "Giovedì del Cug" dal titolo: "*Orange the World oltre i 16 giorni. Sfide prioritarie e azioni per i diritti di donne e ragazze*". Il webinar si inserisce nella campagna di comunicazione, attiva dal 2008 "*Orange the World / UNiTE to End Violence Against Women*", promossa da *UN Women*, ente delle *Nazioni Unite* per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile, coordinata in Italia da *UN Women Italy*, con lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica sulle forme di violenza in più rapida espansione: la violenza digitale di genere.

La campagna attiva dal 2008 ha una durata complessiva di 16 giorni, dal 25 novembre, "*Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*", fino al 10 dicembre, Giornata internazionale dei diritti umani.





# LA RETE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA

E

## LA FONDAZIONE RIGEL

*danno voce ai temi della violenza di genere e delle politiche di tutela nei luoghi di lavoro e nella società*

*CON*

**“A viva voce”**

*il nuovo podcast*

*DEL*

***Gruppo Comunicazione della Rete Nazionale dei CUG***

**Antonella Giacomini Regione Lazio**

**Daniela Alampi, AOU Sant'Andrea, Roma**

**Elisabetta Colangelo – Agenzia delle Entrate**

**Francesca Iannini – ACI,**

**Lucrezia Zingale – Agenzia delle Entrate**

**Natalia Veglia – Agenzia delle Entrate**

**Oriana Blasi - Già Presidenza del Consiglio dei ministri.**

**Patrizia D'Attanasio già INPS**

**Rosa Oliveri - Regione Siciliana**



**"Con l'obiettivo di raggiungere un pubblico più ampio ed eterogeneo sui temi della parità, dei diritti e del contrasto alla violenza di genere, all'interno del Gruppo Comunicazione della Rete Nazionale del Comitato Unico di Garanzia, (CUG), si è formato un sottogruppo **di lavoro** che ha scelto come strumento di comunicazione e sensibilizzazione il podcast il cui titolo scelto è "A viva voce".**

*Il podcast nasce con l'obiettivo di dare spazio a riflessioni, testimonianze e approfondimenti sui temi di violenza di genere e delle politiche di tutela nei luoghi di lavoro e nella società attraverso le voci di persone esperte e di rappresentanti della Rete dei Cug. "A viva voce" vuole contribuire a diffondere consapevolezza e promuovere un reale e concreto cambiamento culturale. Il primo episodio pubblicato insieme alla fondazione Rigel, è stato realizzato e reso disponibile in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.*

*L'episodio ha parlato della **vicenda di Fiorella**, una storia emblematica che ha contribuito a mettere in luce le profonde criticità culturali e giuridiche nel trattamento della violenza sessuale.*

*La vicenda risale alla fine degli anni Settanta un processo che, anziché concentrarsi sulla responsabilità degli imputati, mise sotto accusa la vita privata della vittima, rappresentando un grave esempio di **vittimizzazione secondaria** in un sistema che considerava lo stupro un reato contro la morale e non contro la persona.*

*La diffusione pubblica di quella storia, anche attraverso documenti audiovisivi e il dibattito mediatico, contribuì però a innescare una presa di coscienza collettiva. La vicenda di Fiorella divenne simbolo di una necessità di cambiamento: nel diritto, nel linguaggio, nelle aule di giustizia e nel modo stesso di raccontare la violenza sessuale.*

*La vicenda di Fiorella ha avuto un impatto duraturo, contribuendo a stimolare una riflessione sociale e giuridica sulla necessità di un cambiamento profondo: l'affermazione che il **consenso** non può mai essere dato per scontato e che la **responsabilità** di chi aggredisce non può essere minimizzata. La sua storia rimane un simbolo di come la giustizia e*



*la cultura debbano evolversi per proteggere davvero le vittime di violenza. Oggi quella storia continua a interrogarci, ricordandoci quanto sia fondamentale tenere insieme **memoria, responsabilità istituzionale e trasformazione culturale**, affinché la voce delle vittime non venga mai più messa sotto processo.”*



[link:https://fondazionerigel.it/a-viva-voce-il-nuovo-podcast-della-rete-dei-comitati-unici-di-garanzia/](https://fondazionerigel.it/a-viva-voce-il-nuovo-podcast-della-rete-dei-comitati-unici-di-garanzia/)



## MULIEBRIS “FESTIVAL DEI DIRITTI DELLE DONNE

**28 AGOSTO**

### Un salotto sotto il cielo di agosto

*Conoscere Angela Bottari*

*La donna che aprì la strada per i diritti delle donne*



Il 28 agosto ha preso avvio a Capaci la 5° edizione di *Muliebris - FESTIVAL DEI DIRITTI DELLE DONNE*, evento articolato in tre giornate promosso dalla Consulta delle donne di Capaci e dal Comune di Capaci, in collaborazione con il COPPEM.

L’evento ha avuto inizio con l’intitolazione dell’atrio del ‘500’ di Palazzo Pilo con la dedica di una targa ad Angela Bottari, donna di grande coraggio ed iniziativa a cui si deve la rottura con il passato e i suoi vecchi stereotipi che ingabbiavano la donna in ruolo di sottomissione senza avere propri diritti. ‘inaugurazione è avvenuta alla presenza del Sindaco e della figlia di Angela Bottari, Simona Silvestro.

Fu attraverso la sua tenace azione politica, che in Parlamento si ebbe l’approvazione della legge 442 di cui lei stessa fu relatrice e grazie alla quale si abrogò l’istituto del delitto d’onore e l’istituto del matrimonio riparatore retaggi di vecchie concezioni patriarcali, restituendo così un nuovo aspetto e livello culturale, giuridico ed istituzionale operando un rinnovamento sociale a favore delle donne e anche delle categorie più fragili ed emarginate.

A seguire ha preso avvio la Tavola rotonda “*L’eredità di Angela Bottari – “Tra Storia, Memoria e Attualità. Stereotipi, comunicazione e responsabilità sociale: cosa resta da fare”*”, a cui diversi relatori hanno offerto i propri contributi tra cui la dott.ssa Giuseppina I.E. Giuffrida Presidente Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana intervenuta con l’argomento dal titolo “*Angela Bottari, gli stereotipi, i pregiudizi e i Comitati Unici di Garanzia – un donna, una battaglia, una svolta culturale*”, il dottore Tommaso Gioietta, Referente della Rete regionale dei Consiglieri di Fiducia e la giornalista dott.ssa Maria Gianbruno con l’argomento il linguaggio come leva di cambiamento.



A seguire si riportano gli interventi della dott.ssa Roberta Puglisi del COPPEM (Comitato Permanente per il Partenariato Euromediterraneo dei Poteri Locali e Regionali), della Presidente del CUG della Regione Siciliana dott.ssa Giuseppina Ida Elena Giuffrida, del Referente della Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia e Consigliere di Fiducia del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale dott. Tommaso Gioietta e della Giornalista dott.ssa Maria Giambruno



## *Una donna libera, un metodo per le istituzioni*

***Muliebris dedica l'atrio di Palazzo Pilo ad Angela Bottari e avvia un confronto sul ruolo del Comitato Unico di Garanzia nella costruzione di ambienti organizzativi equi e inclusivi.***

***(di Roberta Puglisi – COPPEM)***

Il nome di **Angela Bottari** oggi accoglie chi entra nell'atrio cinquecentesco di Palazzo Pilo a Capaci. È una targa, certo, ma non è soltanto un omaggio: è il gesto con cui una comunità restituisce visibilità a una donna che ha cambiato la storia italiana e riconosce che il suo impegno parla ancora al presente. Così si è aperta la quinta edizione di **Muliebris – Festival del Diritto delle Donne**, un'iniziativa organizzata dalla **Consulta delle Donne di Capaci**, dal **COPPEM** e dal **Comune di Capaci**, nata per trasformare la memoria femminista in un confronto sul futuro dei diritti.



L'intitolazione dell'atrio è stata affidata al sindaco **Pietro Puccio** e a **Simona Silvestro**, figlia di Angela, insieme alla Consulta delle Donne e all'assessora alla cultura **Fiorenza Giambona**. Parole semplici, ma profondissime, quelle del fratello, **Salvatore Bottari**: «*Angela apparteneva alla sua comunità. Il suo impegno era un lavoro quotidiano, dentro le vite delle persone*». In quella frase c'è la chiave di tutta la giornata: un'eredità che non chiede celebrazione, ma applicazione.

Subito dopo, la piazza di Capaci ha ospitato la presentazione del volume **Storia di una donna libera** (Castelvecchi), curato da **Pietro Folena** e **Francesco Lepore**. A intervenire per primo è stato proprio **Lepore**, che ha restituito un ritratto politico intimo e concreto: dagli anni Settanta ai Novanta, le battaglie parlamentari, la cancellazione del **delitto d'onore**, la legge che riconosce la **violenza sessuale come crimine contro la persona**, e la scelta di lasciare i palazzi romani per tornare in Sicilia, accanto alle lavoratrici più fragili, ai **baraccati di Messina**, alle persone **omosessuali e trans**, quando quelle parole non esistevano ancora nel vocabolario pubblico.

«*Angela non ha mai vissuto il potere come privilegio*» ha ricordato **Lepore**. «*Per lei la politica era relazione, ascolto, responsabilità. È questa postura che oggi possiamo ritrovare nei luoghi dove l'uguaglianza diventa metodo*».

La lettura si è allargata con l'intervento della sociologa **Ignazia Bartholini** dell'Università di Palermo, che ha collocato la figura di Bottari dentro una cornice storica e culturale più ampia: le lotte delle donne come **processo collettivo**, non come biografia individuale. Bartholini ha spiegato che le conquiste non nascono mai da un gesto isolato, ma quando tante donne, in luoghi diversi, avvertono nello stesso momento l'urgenza di ribellarsi alla cultura patriarcale. In questo, Bottari non solo ha rotto un modello, ma ha contribuito a costruirne uno nuovo.

A seguire, la presidente della Consulta delle Donne di Capaci, **Alessandra Cordaro**, ha portato la prospettiva della comunità, raccontando l'impatto personale della lettura del volume: «*La forza di Angela sta nell'essere stata esempio di cambiamento reale. Ha dimostrato che la politica può trasformare la vita delle persone, non in teoria, ma nei fatti*». Parole che hanno riportato la dimensione familiare e civica al centro del dibattito.

È stato però nella **tavola rotonda serale**, intitolata “L'eredità di Angela Bottari – Tra Storia, Memoria e Attualità. Stereotipi, comunicazione e responsabilità sociale: cosa resta da fare”, che la memoria si è trasformata in metodo, con un passaggio di testimone ideale verso chi oggi custodisce i diritti dentro le istituzioni: il **Comitato Unico di Garanzia**.

Ad aprire i lavori è stata **Giuseppina Ida Giuffrida**, presidente del Comitato Unico di Garanzia, con una frase che ha definito il senso dell'incontro: «Il Comitato Unico di Garanzia è il luogo in cui i valori diventano metodo. Angela Bottari ci ha insegnato che la giustizia sociale non è un principio astratto, ma una pratica quotidiana». Nelle sue parole, l'eredità non è memoria celebrativa, ma **matrice operativa**.

Per questo Giuffrida ha presentato l'**opuscolo da lei curato**, un quaderno che collega i valori di Angela Bottari con il lavoro quotidiano del Comitato Unico di Garanzia. «*Ho realizzato questo opuscolo perché l'eredità di Angela non deve restare un ricordo, ma*



*diventare una guida» ha spiegato. «La memoria, da sola, non cambia le organizzazioni. Servono strumenti che traducano i valori in procedure, indicatori e azioni».*

Dentro l'opuscolo non c'è retorica, ma metodo: attenzione ai linguaggi interni, percorsi di carriera equi, prevenzione delle molestie, conciliazione tra vita e lavoro, formazione del personale e analisi del benessere organizzativo. In altre parole, ciò che Angela portava nelle piazze oggi può vivere nei regolamenti e nelle scelte amministrative.

L'intervento di **Tommaso Gioietta**, referente della Rete Regionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, ha completato il quadro istituzionale, ricordando che la tutela dei diritti passa attraverso una filiera. «*Molte discriminazioni non sono visibili*» ha osservato. «*Si manifestano come esclusioni sottili, ostacoli alla carriera, linguaggi svalutanti. Per questo la tutela deve essere preventiva, non solo reattiva*». La collaborazione tra Comitati Unici di Garanzia e Consigliere di Parità consente di intercettare segnali deboli, sostenere le lavoratrici e intervenire prima che i conflitti esplodano.

A chiudere il panel è stata **Maria Giambruno**, giornalista e responsabile della comunicazione dell'assessore regionale alle Autonomie locali e Funzioni pubbliche Andrea Messina, che ha riportato il discorso sul terreno culturale: quello delle parole. «Le narrazioni determinano la realtà» ha detto. «Una comunicazione superficiale può legittimare stereotipi e rendere normale ciò che non lo è. Una comunicazione consapevole può aprire nuove possibilità di riconoscimento e rispetto».

La giornata, inaugurata dalla targa dedicata ad Angela, si è chiusa con un gesto semplice e simbolico: la consegna del volume **Storia di una donna libera** alla **Biblioteca comunale "Francesca Morville"**. In assenza del nipote **Vittorio Silvestro**, autore di un contributo nel libro, è stata **Simona** a donare la memoria di sua madre alla comunità. Le note di **Bella Ciao**, la canzone che Angela volle per i suoi funerali, hanno attraversato la piazza come un filo rosso tra storia e presente.

Muliebris ha mostrato che l'eredità di Angela Bottari non appartiene solo alle pagine dei libri, ma vive nelle scelte quotidiane delle istituzioni. Le donne come lei hanno aperto la strada dei diritti. Oggi, il **Comitato Unico di Garanzia** ha un compito più silenzioso, ma decisivo: **tenerla aperta**, nei corridoi delle amministrazioni, nei documenti, nei linguaggi, nelle procedure.

Non celebrano: applicano.

Non citano: traducono.

E allora resta la frase di **Ida Giuffrida**, che è forse la sintesi più onesta di questa edizione: «*La memoria ha bisogno di procedure per sopravvivere*». È il modo più semplice e profondo per dire che la storia di una donna libera può ancora cambiare il presente.





## ***ANGELA BOTTARI, GLI STEREOTIPI, I PREGIUDIZI E I COMITATI UNICI DI GARANZIA***

*(Dott.ssa Giuseppina I. E. Giuffrida - Presidente del Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana)*



### ***Una donna, una battaglia, una svolta culturale***

*"Angela Maria Bottari è stata una donna che ha fatto della politica una missione di libertà e giustizia. Nata a Messina nel 1945 e deputata del Partito Comunista Italiano dal 1976 al 1987, ha legato il suo nome ad alcune delle riforme più importanti della storia repubblicana in tema di diritti civili.*

*La sua più grande battaglia fu quella contro il delitto d'onore e il matrimonio riparatore, due istituti giuridici che oggi ci appaiono anacronistici e ingiusti, ma che per decenni hanno condizionato la vita delle donne italiane.*

*Il delitto d'onore consentiva di considerare "attenuato" l'omicidio commesso da un uomo contro la moglie, la figlia o la sorella sorpresa in una relazione extraconiugale. Il matrimonio riparatore, invece, permetteva allo stupratore di estinguere il reato sposando la vittima.*

*Dietro queste leggi si celavano pregiudizi e stereotipi radicati: la donna era vista come proprietà dell'uomo, custode dell'onore familiare e priva di autonomia.*

*Angela Bottari, insieme a molte altre parlamentari e movimenti femministi, ebbe il coraggio di opporsi a questa visione. Fu relatrice della legge 442 del 1981, che cancellò per sempre il delitto d'onore e il matrimonio riparatore dal nostro ordinamento. Questa non fu solo una vittoria legislativa: fu un cambiamento culturale, perché mostrò come la legge potesse diventare strumento per smantellare stereotipi e pregiudizi secolari.*



## **Dalla stereotipia alla nascita del concetto di stereotipo**

*Per comprendere meglio il legame tra il lavoro di Bottari e la lotta ai pregiudizi, è utile riflettere sull'origine stessa della parola “stereotipo”.*

*La radice viene dal greco *stereós* (“rigido, solido”) e *týpos* (“impronta”). La “stereotipia” era infatti una tecnica tipografica sviluppata tra XVIII e XIX secolo: consisteva nel creare una matrice fissa in gesso o metallo a partire da una pagina già composta con caratteri mobili. Da quella matrice si potevano produrre copie identiche, infinite volte, senza dover ricomporre ogni volta il testo.*

*Era una vera rivoluzione per la stampa, perché riduceva tempi e costi e consentiva una diffusione più ampia e democratica di libri e giornali. Ma questa tecnica aveva anche una caratteristica intrinseca: fissava un’immagine, la rendeva rigida e immutabile.*

*È proprio da questa analogia che nasce il concetto sociale di “stereotipo”: un’immagine mentale semplificata, ripetuta e irrigidita, che riduce la complessità della realtà a tratti fissi e immutabili.*

*Come scrive Walter Lippmann nel 1922, gli stereotipi sono: stampi cognitivi che riproducono le immagini mentali delle persone o, in altre parole, i quadri mentali che abbiamo in testa”.*

*L’analogia con il concetto sociale è evidente: così come la stereotipia tipografica produceva pagine rigide e ripetute, lo stereotipo sociale produce immagini semplificate e ripetitive delle persone, riducendole a tratti fissi e immutabili.*

## **Dallo stereotipo al pregiudizio, fino alla discriminazione: dalle radici linguistiche alle dinamiche sociali**

*Uno stereotipo è dunque una rappresentazione rigida e generalizzata: “gli italiani sono calorosi”, “le donne sono fragili”, “gli uomini non piangono”.*

*Quando questo schema diventa un giudizio anticipato, parliamo di pregiudizio.*

*Il termine deriva dal latino *praiejudicium*, “giudizio anticipato”. Gordon Allport nel 1954 lo definisce così:*

*“Giudizio anticipato rispetto alla valutazione dei fatti. Atteggiamento sfavorevole od ostile che presenta caratteri di superficialità, indebita generalizzazione e rigidità, implicando un rifiuto di mettere in dubbio la fondatezza dell’atteggiamento stesso e la persistenza a verificarne la consistenza e la coerenza”.*

*In altre parole, il pregiudizio è il passo ulteriore: uno stereotipo negativo che diventa atteggiamento ostile, spesso privo di fondamento, ma resistente al cambiamento.*

*Il passo successivo è la discriminazione, dal latino *dis-crimen*, che significa “separazione, distinzione”. Discriminare vuol dire dividere, stabilire chi ha diritti e chi no, chi merita rispetto e chi può esserne privato.*



*Nella storia, la discriminazione ha assunto forme diverse: dalla sottomissione delle donne, al razzismo, all'omofobia, fino alle molestie e al mobbing nei luoghi di lavoro. Tutte hanno la stessa radice: uno stereotipo che si trasforma in pregiudizio e poi in esclusione sociale.*

*Quando stereotipi e pregiudizi entrano nelle istituzioni, nelle norme e nelle pratiche sociali, producono discriminazioni. La discriminazione è infatti l'atto concreto che limita diritti e opportunità sulla base di differenze arbitrarie: genere, etnia, età, orientamento sessuale, religione, lingua o disabilità.*

### ***Bottari e la lotta contro i pregiudizi***

*La lotta di Angela Bottari contro norme come il “matrimonio riparatore” ci mostra con chiarezza come stereotipi e pregiudizi possano essere tradotti in leggi ingiuste e discriminatorie. E quanto sia importante, quindi, contrastarli non solo sul piano culturale, ma anche su quello istituzionale.*

*Angela Bottari ha incarnato la capacità di trasformare questa catena di ingiustizie. La sua azione legislativa non fu solo tecnica: fu una rivoluzione culturale.*

*Con la cancellazione del delitto d'onore e del matrimonio riparatore, l'Italia dichiarò che l'onore di un uomo non poteva valere più della dignità di una donna.*

*Ma Bottari non si fermò qui: si batté anche per i diritti delle persone omosessuali e trans, anticipando temi che sarebbero diventati centrali solo decenni più tardi. La sua visione era chiara: la libertà non può essere parziale, non può escludere nessuno. In questo senso, fu una pioniera di quella che oggi chiamiamo prospettiva intersezionale, capace di vedere le diverse forme di discriminazione come intrecciate e interconnesse.*

### ***I Comitati Unici di Garanzia***

*Le battaglie di Bottari trovano continuità oggi nei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, conosciuti come CUG, che si collocano all'interno di un percorso di civilizzazione giuridica e sociale,*

*Il CUG è un organo previsto dall'articolo 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dalla legge n. 183 del 2010, e regolato dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011. E dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2 del 2019.*

*Nasce dall'unificazione di due organismi precedenti: i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul mobbing.*

*La sua composizione è paritetica: ne fanno parte rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali più rappresentative.*

*Lo scopo istituzionale è ampio: il CUG tutela i lavoratori non solo dalle discriminazioni di genere, ma anche da quelle legate ad età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua. Vigila su tutti gli aspetti del lavoro: dall'accesso all'impiego alle condizioni lavorative, dalla formazione alle progressioni di carriera, fino alla sicurezza.*



## *Obiettivi e compiti del CUG*

*Gli obiettivi principali sono:*

*garantire pari opportunità a tutti i lavoratori,*

*rafforzare la tutela contro la violenza morale e psicologica,*

*promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e sano,*

*migliorare il benessere organizzativo, perché un'amministrazione efficiente nasce solo da un contesto lavorativo equilibrato.*

*I compiti si articolano in tre funzioni:*

*Propositiva: predisporre piani di azioni positive, favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro, redigere codici etici e di condotta, progettare interventi per contrastare criticità organizzative.*

*Consultiva: fornire pareri obbligatori su progetti di riorganizzazione, piani di formazione, orari di lavoro e criteri di valutazione del personale; e pareri facoltativi su altre materie di competenza.*

*Di verifica: monitorare i risultati delle azioni positive, valutare le pratiche contro il mobbing, vigilare sull'assenza di violenze o discriminazioni nell'amministrazione.*

*Un momento fondamentale è la Relazione annuale, redatta entro il 30 marzo. Questo documento, pubblicato sul portale nazionale dei CUG, descrive quanto fatto dall'amministrazione in materia di pari opportunità e benessere, segnala eventuali inadempienze e propone nuove azioni. È trasmesso al Presidente della Regione, alla Presidenza del Consiglio, all'Ufficio per la performance e all'OIV.*

## ***La Rete nazionale dei CUG***

*Dal 2015 esiste anche una Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, che riunisce i CUG di diverse amministrazioni. La Rete serve a scambiare esperienze, rafforzare le azioni positive, condividere competenze e progettare interventi comuni.*

*La sua "Carta" afferma principi come la dignità sul lavoro, la conciliazione tra vita e lavoro, l'eliminazione di ogni violenza morale e psicologica, la prevenzione delle discriminazioni dirette e indirette, e la valorizzazione delle differenze come risorsa.*

*Un ruolo centrale è affidato al Piano triennale delle azioni positive, previsto dal Codice delle pari opportunità. Questo documento, oggi integrato nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), contiene misure concrete per rimuovere ostacoli che impediscono pari opportunità, favorire l'occupazione femminile e garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne*

## ***Cosa possiamo fare oggi a livello sociale?***

*Parlare di Bottari e dei CUG significa anche interrogarci su cosa possiamo fare, ciascuno di noi, per abbattere stereotipi e pregiudizi.*



Gli stereotipi non si cancellano dall'oggi al domani, perché abitano la lingua, la cultura, i gesti quotidiani. Ma si possono contrastare con azioni precise: anzitutto è fondamentale l'educazione: educare fin da piccoli al rispetto delle differenze, mostrando che la diversità non è una minaccia ma

una ricchezza. La scuola ha un ruolo chiave, così come i media, che devono imparare a non riprodurre immagini stereotipate di genere, etnia o orientamento sessuale.

È importante anche il dialogo intergenerazionale e interculturale: conoscere le storie e le esperienze altrui permette di superare i "quadri mentali rigidi" di cui parlava Lippmann.

Infine, servono politiche pubbliche e azioni collettive: campagne di sensibilizzazione, formazione mirata, incentivi alle organizzazioni che promuovono inclusione. Perché gli stereotipi non si cancellano da soli: richiedono un impegno sociale costante.

### **In sintesi dunque**

Educazione e consapevolezza: insegnare sin da piccoli a riconoscere gli stereotipi e a pensare in modo critico.

Linguaggio inclusivo: cambiare le parole per cambiare la cultura, evitando espressioni che sminuiscono o ridicolizzano.

Empatia e ascolto: aprirsi alle storie degli altri, incontrare la diversità, imparare a guardare con gli occhi di chi è diverso da noi.

Responsabilità nei luoghi di lavoro: costruire ambienti sicuri e rispettosi, in cui le differenze siano considerate una ricchezza.

Cittadinanza attiva: denunciare le discriminazioni, partecipare a campagne di sensibilizzazione, non lasciare che il silenzio normalizzi l'ingiustizia.

Cosa fare nelle pubbliche amministrazioni per diffondere la cultura dell'antidiscriminazione

Le pubbliche amministrazioni hanno una responsabilità particolare, perché devono essere modello di equità e trasparenza.

Per promuovere davvero la cultura dell'antidiscriminazione è essenziale che la dirigenza manifesti apertamente il proprio impegno, adottando una policy organizzativa chiara e condivisa. Questa politica deve tradursi in azioni concrete di prevenzione e gestione delle discriminazioni, delle molestie e delle violenze, seguendo un percorso di miglioramento continuo ispirato al "ciclo di Deming": pianificare, fare, verificare, agire.

Gli interventi possono essere distinti in prevenzione primaria (eliminare le cause), secondaria (ridurre gli effetti) e terziaria (riabilitare chi ha subito discriminazioni). E vanno messi in atto a vari livelli: organizzativo, di mansione, e individuale.



*È fondamentale inoltre che ogni misura sia proporzionata e sostenibile per l'organizzazione, realizzata in modo partecipato e radicata nella cultura interna. Solo così può essere efficace e duratura.*

## **Conclusione**

*La storia e l'opera di Angela Bottari ci insegnano che la lotta contro stereotipi, pregiudizi e discriminazioni è una sfida lunga, che attraversa cultura, diritto e politica. Angela Bottari ci ha insegnato che gli stereotipi e i pregiudizi non sono innocui: se non vengono affrontati, si trasformano in discriminazioni che limitano la vita delle persone. Con le sue battaglie, ha aperto la strada a un'Italia più giusta.*

*Contrastare i pregiudizi significa dunque riconoscerli, smontarli e sostituirli con conoscenza, dialogo e rispetto. Significa tradurre i valori di giustizia e uguaglianza in leggi, pratiche e politiche concrete.*

*I Comitati Unici di Garanzia rappresentano oggi un tassello fondamentale di questo percorso, perché agiscono dentro le istituzioni per garantire pari opportunità e benessere organizzativo. Ma nessuna istituzione basta da sola: serve l'impegno di ciascuno di noi, nella vita quotidiana e nel lavoro, per costruire una società che non si lasci guidare da stampi rigidi e ripetuti, ma dalla capacità di riconoscere l'umanità e la dignità in ogni persona.*

*I Comitati Unici di Garanzia continuano oggi quel cammino, vigilando contro le forme moderne di esclusione e costruendo ambienti di lavoro più equi e rispettosi.*

*Il messaggio che ci arriva è chiaro: i pregiudizi si possono sconfiggere, ma per farlo servono coraggio, cultura e istituzioni.*

*Il coraggio ce lo ha mostrato Angela Bottari, la cultura la coltiviamo ogni giorno attraverso educazione e confronto, le istituzioni si incarnano in organismi come i CUG.*

*Solo unendo questi tre elementi possiamo costruire una società davvero libera da stereotipi, pregiudizi e discriminazioni.*

*Angela Bottari ha aperto una strada. Sta a noi continuare a percorrerla, ogni giorno.”*





## **RACCOGLIERE L'EREDITÀ DI ANGELA BOTTARI ATTRAVERSO IL RUOLO ISTITUZIONALE DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA**

**(Dott. Tommaso Gioietta Referente della Rete Regionale dei/delle Consiglieri/e di Fiducia della Regione Siciliana e Consigliere di Fiducia del Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale)**

La serata del 28 agosto 2025, a Capaci, aveva un'atmosfera particolare. Parlare di eredità, di memoria e di ciò che ancora resta da fare in un luogo simbolo della Sicilia che vuole cambiare, non è mai un atto neutro.

Quando ho preso la parola, l'ho fatto portando con me non solo un ruolo istituzionale, ma anche le storie, i dubbi, le speranze e le vulnerabilità delle persone che incontro ogni giorno nel mio lavoro.

### **La responsabilità di raccogliere un'eredità**

Ho iniziato ricordando Angela Bottari, il suo impegno civile, la sua capacità di costruire cambiamenti partendo dall'ascolto. Non da proclami, ma da relazioni. Ecco, l'ascolto: il filo rosso che collega la sua eredità al mio ruolo di **Consigliere di fiducia**. Un ruolo ancora poco conosciuto, che spesso opera nel silenzio, lontano dai riflettori, ma che può fare la differenza per chi vive situazioni di conflitto, disagio o ingiustizia nei luoghi di lavoro.

### **Il senso del mio ruolo**

Ho raccontato cosa significa essere Consigliere di fiducia: entrare nelle pieghe delle relazioni, cogliere ciò che non si dice, offrire uno spazio sicuro a chi teme di non avere voce. Significa spesso essere la prima persona a cui qualcuno confida una paura, un'esperienza di discriminazione, un dubbio che lo accompagna da mesi. Significa dare un nome alle cose: chiamare pregiudizio ciò che è un pregiudizio, chiamare abuso ciò che è un abuso, riconoscere la fragilità come una forma di forza.

### **La rete regionale: un presidio umano prima che tecnico**

Ho parlato poi della **Rete Regionale dei/le Consiglieri/e di Fiducia**, un gruppo di professionisti e professioniste che ogni giorno cerca di fare cultura: cultura della prevenzione, del rispetto, della responsabilità.

Una rete che non è solo un insieme di competenze, ma una comunità di persone che crede nella possibilità di cambiare i contesti lavorativi rendendoli più umani.

In Sicilia questo lavoro ha un peso ancora più grande, perché c'è un patrimonio di relazioni, tradizioni e sensibilità che possono diventare ponti, ma anche muri, se non vengono letti e compresi.

### **Stereotipi e pregiudizi: ciò che ci condiziona senza che ce ne accorgiamo**

Una parte importante del mio intervento è stata dedicata a stereotipi e pregiudizi. Ho provato a raccontare come non siano concetti astratti, ma filtri che tutti, senza eccezione, utilizziamo per interpretare la realtà. Filtri che, se non riconosciuti, possono trasformarsi in ingranaggi che bloccano il cambiamento.



Ho parlato delle storie incontrate negli anni: persone escluse perché ritenute “troppo giovani” o “troppo donne”, lavoratori isolati perché non allineati con certi modelli culturali, dipendenti che si nascondono dietro il silenzio per paura di essere fraintesi o giudicati. E ho ricordato che gli stereotipi sono come ombre: più è debole la luce della consapevolezza, più diventano grandi.

## **Il cuore dell'intervento: la responsabilità sociale**

Ho voluto riportare l'attenzione su ciò che ciascuno di noi può fare. La responsabilità sociale non è un concetto riservato alle istituzioni o alle grandi organizzazioni: è un gesto quotidiano, un modo di stare nel mondo.

È scegliere una parola invece di un'altra.

È decidere di ascoltare prima di giudicare.

È accorgersi di chi resta indietro.

È avere il coraggio di dire “questa cosa non va bene” quando tutti tacciono.

In questo senso, ho spiegato, il lavoro del Consigliere di fiducia non si limita a risolvere conflitti: contribuisce a **cambiare la cultura** che genera quei conflitti.

## **Conclusione: cosa resta da fare**

Ho concluso con una riflessione semplice ma sentita: molto è stato fatto, ma molto resta ancora da fare. E non è una frase rituale. Rendere i luoghi di lavoro più giusti, più gentili e più rispettosì richiede tempo, pazienza, punti di riferimento, una comunità che sostenga il cambiamento.

Angela Bottari ci lascia un'eredità fatta di impegno concreto e passione civile.

Il mio compito – il nostro compito – è quello di non disperderla, continuando a costruire spazi dove le persone possano sentirsi viste, ascoltate e protette.





## IL LINGUAGGIO COME LEVA DI CAMBIAMENTO

(Dott.ssa Maria Giambruno - giornalista)

*"In che modo una parola può contribuire alla parità? La risposta è più semplice – e più profonda – di quanto sembri. Nella Pubblica Amministrazione, il linguaggio non è solo uno strumento di comunicazione: è un dispositivo culturale che orienta comportamenti, rappresentazioni e relazioni tra istituzioni e cittadinanza. Per questo parlare di linguaggio di genere non significa discutere di stile, ma di politiche pubbliche, di trasparenza e, in ultima istanza, di democrazia.*

*Il linguaggio amministrativo, spesso percepito come neutro, in realtà neutro non è. Le parole che scegliamo sono portatrici di modelli culturali: possono rendere visibili le donne o, al contrario, escluderle simbolicamente dagli spazi decisionali. Termini come "il dirigente", "il ministro", "il segretario" riferiti a donne non producono solo una dissonanza linguistica, ma un'assenza simbolica: comunicano, anche inconsapevolmente, che quel ruolo appartenga a un soggetto maschile "di default".*

*Usare il femminile professionale – dirigente donna, ministra, sindaca, avvocata – non è una concessione, bensì un atto di precisione linguistica che rispecchia la realtà dei fatti: le donne ricoprono incarichi, guidano uffici, amministrano risorse pubbliche e contribuiscono in modo determinante alla gestione della cosa pubblica.*

*La Pubblica Amministrazione ha dunque una responsabilità speciale. Le sue circolari, i suoi bandi, i suoi atti diventano standard di riferimento per la società. Quando un'Amministrazione sceglie un linguaggio inclusivo, non solo comunica in modo più corretto, ma invia un messaggio culturale forte: la parità non è un principio astratto, è un impegno concreto che passa anche dalle scelte lessicali.*

*Questa consapevolezza trova fondamento in numerosi studi: la ricerca dimostra che la mancata nominazione riduce la percezione di accessibilità e autorevolezza dei ruoli femminili. Al contrario, chiamare una donna "la dirigente", "la responsabile", "l'assessora" rafforza l'identificazione, amplia le aspettative e contribuisce a rompere stereotipi radicati.*

*Il linguaggio è dunque una **leva di cambiamento**: uno strumento a costo zero, immediatamente applicabile e con un impatto significativo sul clima interno, sull'immagine dell'Ente e, soprattutto, sul rispetto dei principi di pari opportunità.*

*Investire in un linguaggio più attento e inclusivo significa promuovere una P.A. più moderna, vicina alle persone e capace di rappresentare davvero tutte e tutti. Non si tratta di adottare "modi di dire nuovi", né di aderire a mode linguistiche, ma di praticare equità nella forma più quotidiana e concreta possibile: le parole.*

*Perché la parità non inizia con una norma: inizia da come la nominiamo."*



## REGIONE SICILIANA



### DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FAMIGLIA E DELLE POLITICHE SOCIALI - *AVVISO MULTI INTERVENTO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA*

**CON DDG 2075-S5 DEL 18.07.2025 E' STATO PUBBLICATO L'AVVISO PUBBLICO MULTI INTERVENTO: INTERVENTI DI ASSISTENZA E SOSTEGNO ALLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA E AI LORO FIGLI MINORI O DIVERSAMENTE ABILI. CONCESSIONE DI CONTRIBUTI AI CENTRI ANTIVIOLENZA E ALLE STRUTTURE DI ACCOGLIENZA AD INDIRIZZO SEGRETO PER IL FINANZIAMENTO DI PROGETTI VOLTI ALLA REALIZZAZIONE DI PIANI PERSONALIZZATI RIVOLTI ALLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA E PER ATTIVITÀ FORMATIVA-INFORMATIVA E DI COMUNICAZIONE PRESSO GLI ISTITUTI SCOLASTICI.**

### **DONNE VITTIME DI VIOLENZA: FIRMATI I PRIMI DUE CONTRATTI DI LAVORO ALLA REGIONE SICILIANA**

La Regione Siciliana è La prima regione d'Italia ad assumere nella propria amministrazione vittime di violenza che hanno subito deformazioni o sfregi permanenti al viso grazie all'introduzione della retroattività dell'art. 118 della l.r. del 31 gennaio n. 3 inerente le assunzioni delle vittime di violenza e degli orfani a causa di femminicidio.

L'Assessorato regionale della Famiglia e delle politiche sociali ha dato parere positivo ed ha rilasciato i nulla osta per l'assunzione per di due donne vittime di violenza.





## CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA' DELLA REGIONE SICILIANA

**La Consigliera Regionale di Parità della Regione Siciliana è l'Avv. Angela Serena Galvano, nominata con D.A. n. 72 del 10/07/2025 dell'Assessore regionale della Famiglia, delle politiche sociali e del Lavoro; svolge le funzioni di Consigliera regionale di parità la dott.ssa Maria Grazia di Giorgi.**

### COMPITI E FUNZIONI DEI CONSIGLIERI/E DI PARITA'

(i/lle Consiglieri/e regionali di parità di parita' regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, su designazione degli organi a tal fine individuati dalle regioni e dalle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali.

Le funzioni e i compiti dei consiglieri di parità (nazionale e locali) si sostanziano nella rilevazione di situazioni di squilibrio di genere al fine di svolgere funzioni di promozione e garanzia contro le discriminazioni nel mondo del lavoro, nella formazione e progressione professionale e di carriera, nella promozione di progetti di azioni positive anche per garantire la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità, nel sostegno delle politiche attive del lavoro, nella promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro, nello svolgimento di inchieste indipendenti, relazioni indipendenti e raccomandazioni in tema di discriminazioni sul lavoro.

La consigliera o il consigliere nazionale di parita', effettivo e supplente, sono disciplinati dal d. lgs. n. 198/2006, che agli artt. 12 e 13 detta la procedura della nomina da parte del Ministro per il lavoro di concerto con quello delle pari opportunità, in capo a soggetti (di ambo i sessi) in possesso di determinati requisiti professionali e specifiche esperienze.

### LE PRINCIPALI ATTIVITA' DEL 2° SEMESTRE 2025

#### ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO: AVVIATO IL TAVOLO PERMANENTE PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

**30 giugno** - la Consigliera regionale di parità della Regione Siciliana, Avvocata Angela Galvano e la CGIL-CISL UIL Sicilia presso l'Assessorato Regionale del Lavoro, della Famiglia, delle Politiche sociali e del Lavoro hanno avviato il "Tavolo permanente per le pari opportunità".

Obiettivo del Tavolo è quello di mettere in campo adeguate strategie sociali volte alla promozione e sensibilizzazione delle pari opportunità, del contrasto alla violenza di genere e di ogni forma di discriminazione, nonché ad una maggiore reciproca collaborazione uomo/donna nelle dinamiche familiari per la cura di soggetti, minori, anziani e disabili, e per l'eliminazione dei gap di genere che limitano l'accesso delle donne nel mondo del lavoro in tutti i vari aspetti, quali carriera e progressione economica.

L'intento è quindi quello di favorire ambienti di lavoro improntati alla salute ed al benessere in un'ottica di inclusività.



## ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO: AVVIATO IL TAVOLO PERMANENTE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

**Il 30 giugno** - la Consigliera regionale di parità della Regione Siciliana, Avvocata Angela Galvano e la CGIL-CISL UIL Sicilia presso l'Assessorato Regionale del Lavoro, della Famiglia, delle Politiche sociali e del Lavoro hanno avviato il "Tavolo permanente per le pari opportunità". Obiettivo del Tavolo è quello di mettere in campo adeguate strategie sociali volte alla promozione e sensibilizzazione delle pari opportunità, del contrasto alla violenza di genere e di ogni forma di discriminazione, nonché ad una maggiore reciproca collaborazione uomo/donna nelle dinamiche familiari per la cura di soggetti, minori, anziani e disabili, e per l'eliminazione dei gap di genere che limitano l'accesso delle donne nel mondo del lavoro in tutti i vari aspetti, quali carriera e progressione economica.

L'intento è quindi quello di favorire ambienti di lavoro improntati alla salute ed al benessere in un'ottica di inclusività.



**8 luglio** - La Consigliera regionale di parità ha incontrato "Abibata Konate la Presidente fondatrice dell'Associazione "Mamma Africa Onlus, e la Presidente Benedetta Casamento dell' associazione "Bayty Baytik" entrambe con sede a Palermo.

Finalità dell'incontro promuovere una fattiva collaborazione in tema di contrasto della "tratta delle donne", contrasto alla violenza e discriminazione di genere, per promuovere le pari opportunità e la parità di genere.





## CONTRASTARE IL BULLISMO PER CONTRASTARE DA ADULTI LA VIOLENZA DI GENERE INTERAGENDO CON LE SCUOLE SIN DALLA PRIMA INFANZIA

**Dal 26 settembre** la Consigliera regionale di parità, ha svolto presso varie scuole una serie di incontri con i bambini dai tre e cinque anni per la campagna di prevenzione al bullismo.

Prevenire e contrastare il bullismo è infatti un passo fondamentale per l'individuazione precoce di comportamenti che se trascurati possono assumere esplicite ed evidenti connotazioni di violenza di genere che portano a tollerare pratiche violente all'interno di una relazione, a considerare la gelosia e il possesso come segni d'amore, ad accettare forme di controllo in un rapporto di coppia, a dare la colpa alla vittima di una violenza sessuale per il modo in cui è vestita ed a ritenere che in fondo una ragazza se vuole può sottrarsi ad uno stupro.

Attraverso l'interazione con le scuole e con gli adolescenti, e precocemente sin alla prima infanzia, occorre intervenire quindi su processi quali le dinamiche relazionali, l'aumento della consapevolezza, il riconoscimento dei fenomeni di abuso/prevaricazione/discriminazione, l'assunzione di responsabilità e l'implementazione della cultura del rispetto e delle buone relazioni.



**2 Ottobre** - La Consigliera di Parità della Regione Siciliana e le sigle sindacali di CGIL, CISL, UIL ieri 2 ottobre hanno firmato il Protocollo d'Intesa per il contrasto alle discriminazioni, alla violenza ed alle molestie sul lavoro. Il documento rappresenta l'esito di uno dei molteplici impegni profusi attraverso azioni sinergiche volte alle tematiche della parità di genere e delle pari opportunità.





**12 novembre** - firmato il Protocollo d' Intesa per il contrasto alla violenza di genere tra la Consigliera regionale di parità, il Governatore Lions, il Presidente della Rete Sicilia CPO e il Presidente dell' Unione Ordini Forensi Siciliani.





## LA CITTA' DI PALERMO CELEBRA 'SANTUZZA'

14 LUGLIO – 401° FESTINO DI SANTA ROSALIA

UNA TRADIZIONE CON UN OCCHIO AL PASSATO ED UNO SGUARDO AL PRESENTE



### LA PESTE DI OGGI: VIOLENZE E FEMMINICIDI - DOBBIAMO RICOMINCIARE DA NOI

Molto forte il discorso di Mons. Lorefice alla città di Palermo, in occasione del 401° Festino della Santa Patrona, che ha toccato vari temi tra i quali lavoro, bambini, donne e violenza, di cui a seguire uno stralcio.

[...] «Vogliamo che i lavoratori siano garantiti e protetti, che le donne siano rispettate, che i bambini siano al centro delle nostre scelte, che il benessere sia condiviso, le strade e le piazze vissute. Ma dobbiamo cominciare da noi! Lamentarsi è inutile. Si tratta di una chiamata alla responsabilità che ci riguarda tutti. Una per una. Uno per uno. Cambiamo il nostro sguardo, ascoltiamo il nostro cuore. Nelle scelte quotidiane, nelle sfide di ogni giorno. Crediamo nella forza che ci è stata data. Palermo è tormentata: la violenza dilaga per strada, di giorno e di notte, colpisce le nostre attività commerciali e le nostre case, le piazze e i vicoli della città vecchia. Basta pensare alla strage di Monreale, alla spedizione punitiva nei confronti della Cioccolateria Lorenzo e ai tentati stupri dei giorni scorsi. Una violenza che viene sempre più considerata un valore anche da tanti giovani che non vedendo prospettive di futuro, abbandonati e delusi da noi adulti, in fuga da una realtà inospitale, attratti da falsi modelli di vita, diventano facile preda delle nuove perniciose e devastanti droghe diffuse massicciamente - pure tra gli adolescenti - da spacciatori-consumatori reclutati dalle organizzazioni mafiose che si stanno anche ricompattando come funeste multinazionali del profitto su questo florido e promettente mercato. «Ma Palermo soprattutto è prostrata da un senso diffuso di assuefazione e di rassegnazione a tutto questo degrado, che avvolge ognuno di noi, che travolge la città. Soffre perché il disagio, specie nelle periferie urbane ed esistenziali, aumenta e il tessuto sociale pare sfaldarsi. Soffre perché è ancora appestata dai rifiuti, nonostante l'avvio della differenziata; per la crisi della sanità e la precarietà e insufficienza delle strutture ospedaliere; per il mancato diritto di tutti alla salute, per l'abbandono e l'emarginazione degli anziani e delle persone con disabilità, per il disagio dei detenuti nei nostri inadeguati e sovraffollati Istituti penitenziari»



## NOTIZIE DAL PARCO DELLE MADONIE



### AUTISMO E MONTAGNATERAPIA: IL LAVORO STRUMENTO DI CRESCITA E DI INCLUSIONE

(**A cura del Dott. Salvatore Caltagirone già Commissario straordinario del Parco delle Madonie**)

Il Commissario Straordinario dell’Ente Parco delle Madonie, Salvatore Caltagirone si è pregato di avere partecipato alla presentazione del progetto “Autismo e montagnaterapia” avvenuta a Piano Battaglia, nel cui contesto all’inizio della nuova stagione estiva ad iniziativa di un gruppo di ragazzi ha preso avvio il nuovo progetto “L’Arte dei Primi”: *il pastificio etico che dà lavoro alle persone con autismo*. un ammirabile progetto trasformato in una sfida ambiziosa rappresentata dalle parole del Commissario Caltagirone: *“Dal 15 giugno ad oggi ho vissuto emozioni uniche. I ragazzi del progetto Autismo e Montagnaterapia, incontrati a Piano Battaglia, oggi sono protagonisti di questo nuovo e ambizioso percorso. Il nostro rapporto con loro continua e si rafforza”*

Ecco a seguire uno stralcio pubblicato da Blog Sicilia – Caltanissetta:

*“A San Cataldo, in piazza Crispi 5, è stato inaugurato “L’Arte dei Primi”, un pastificio artigianale con una missione speciale: offrire un’opportunità concreta di inserimento lavorativo alle persone con autismo. Non è solo un nuovo laboratorio gastronomico, ma un progetto sociale che unisce qualità, tradizione e inclusione.*

*L’iniziativa rientra nel progetto “PASTA FrOLLe”, sostenuto dal Fondo di Beneficenza di Intesa San Paolo, ed è frutto del lavoro della cooperativa sociale “ConSenso”, in collaborazione con la cooperativa Controluce.*

*A guidare il progetto, Francesco Lombardo, con il supporto della psicologa Roberta Italiano e il coordinamento di Gaetano Terlizzi”.*



## Un laboratorio di pasta e di inclusione.

Il locale, situato nel cuore del centro storico, è stato inaugurato con una partecipazione calorosa di cittadini, famiglie, rappresentanti delle istituzioni civili, militari, sanitarie e del mondo associativo. Un segno forte che la comunità crede in un'economia capace di includere e valorizzare ogni persona.

“L’Arte dei Primi” non è solo un luogo dove si produce pasta fresca artigianale con ingredienti di alta qualità. È soprattutto uno spazio formativo e inclusivo, dove il lavoro è uno strumento di autonomia, crescita e riscatto sociale. I giovani coinvolti seguiranno percorsi strutturati di formazione, con borse lavoro e certificazione delle competenze, per costruirsi un futuro professionale concreto.

A sottolineare il valore del progetto, anche le parole del Commissario Straordinario dell’Ente Parco delle Madonie, Salvatore Caltagirone, presente all’inaugurazione: “Dal 15 giugno ad oggi ho vissuto emozioni uniche. I ragazzi del progetto Autismo e Montagnaterapia, incontrati a Piano Battaglia, oggi sono protagonisti di questo nuovo e ambizioso percorso. Il nostro rapporto con loro continua e si rafforza”. L’Arte dei Primi rappresenta una scommessa vinta per l’intera provincia di Caltanissetta: un esempio virtuoso di come il cibo possa essere non solo nutrimento, ma anche strumento di giustizia sociale e inclusione vera.





## COPPEM e ZONTA Club Palermo ZYZ

Il 1 dicembre, presso la Sala Pio La Torre dell'Assemblea Regionale a Palermo, nell'ambito della campagna “*16 giorni di attivismo contro la violenza di genere*”, sostenuta da cittadini e organizzazioni in tutto il mondo per promuovere la prevenzione e l'eliminazione della violenza contro le donne e le ragazze,

e in adesione alla campagna delle Nazioni Unite “*UNITE 2025*”, il

hanno promosso un incontro dedicato al ruolo delle istituzioni e delle comunità nel rafforzare i diritti delle donne dal titolo

### *Trent'anni dopo Pechino:*

*L'impegno della Sicilia per le donne: doppia preferenza di genere, educazione all'affettività nelle scuole e cooperazione mediterranea*



**PROGRAMMA**

**Trent'anni dopo Pechino:  
L'impegno della Sicilia per le donne: doppia preferenza di genere, educazione  
all'affettività nelle scuole e cooperazione mediterranea**

Sala Pio La Torre – Assemblea Regionale Siciliana  
Lunedì 1 dicembre 2025 | Ore 15:30 – 18:00

Ore 15:30 – Saluti istituzionali

- Gaetano Galvagno, Presidente dell'Assemblea Regionale Siciliana
- Franco Sammaritano, Segretario Generale COPPEM
- Daniela Ferrara – Presidente Zonta Club Palermo Zyz

Ore 15:50 Apertura lavori

- Simona Silvestro – Commissione Parità di Genere COPPEM

Interventi:

- Marianna Caronia – Deputata ARS (da confermare)
- Valentina Chinnici – Deputata ARS
- Cristina Ciminnisi – Deputata ARS
- Stefano Pellegrino – Deputato ARS
- Mimmo Turano – Assessore dell'Istruzione e della Formazione Professionale
- Paola Catania - Past president e consigliera nazionale A.N.D.E.

Modera: Cleo Li Calzi - Docente di Leadership Università Lumsa, Esecutivo nazionale Donne Democratiche, direttivo Zonta internazionale Palermo Zyz

Ore 18:00 – Chiusura dei lavori

Partecipazione gratuita. È richiesta la registrazione Modulo accrediti:  
<https://docs.google.com/.../1KtnQbJjHpuG0.../edit>



## NOTIZIE IN PRIMO PIANO



### 17 Luglio – DDL Reato di femminicidio nuova proposta di modifica

La Commissione di Giustizia del Senato ha avanzato una proposta di modifica al dettato dell'art. 577 bis del c.p. integrando lo stesso facendo specifico riferimento ad un comportamento che determina la morte della donna e che è conseguenza di un "atto di odio o di discriminazione o di prevaricazione o come atto di controllo o possesso o dominio in quanto donna, o in relazione al rifiuto della donna di instaurare o mantenere un rapporto affettivo o come atto di limitazione delle sue libertà individuali".

Cio che viene potenziato è il riferimento all'elemento del possesso, del controllo e del dominio, esercitato sulla persona in quanto donna, allo scopo di svilirne la sua autonomia decisionale e la sua libertà, ponendola in una in una condizione di restrizione e dipendenza.

**14 luglio** - Gisele Pellicot protagonista di uno sconvolgente processo per violenza sessuale perpetrata dal marito e altre decine di uomini, sarà insignita della Legion d' honneur. Come ha riportato lei stessa, pretendendo un processo a porte aperte, la vergogna ha davvero cambiato lato.

**10 luglio** - L'Unione Europea pubblica il primo codice di condotta per l'AI generativa (AI ACT)

Il documento, pubblicato il 10 luglio 2025, ed entrato in vigore il 2 agosto 2025, con piena applicabilità nel 2025 costituisce il primo Codice di Condotta, che traccia un insieme di linee guida su base volontaria.

Il suo scopo principale è quello di fornire un quadro normativo completo, offrendo indicazioni pratiche alle aziende, in attesa che l'AI Act diventi pienamente operativo.

I punti base del Codice sono inerenti alla trasparenza, ai diritti d'autore alla sicurezza ed alla gestione dei rischi.

**10 settembre** Con decreto del 16 settembre 2025 della Conferenza Unificata, la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità Eugenia Roccella, ha approvato il Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica per il triennio 2025-2027 e l'annesso Quadro operativo.

I documenti sono stati oggetto di confronto in seno all'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica e recepiscono molte delle proposte formulate da Anci.

**24 settembre** – La situazione delle donne sul lavoro

Secondo il Global Media Monitoring Project 2025,

Nel 2025 le donne continuano a non fare notizia: zero progressi in 15 anni



**8 ottobre** - La Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, Eugenia Roccella, ha partecipato nel contesto dell'80a sessione dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ad un incontro bilaterale con la relatrice Speciale ONU contro la violenza sulle donne, il cui obiettivo è stato quello di porre all'attenzione la maternità surrogata, argomento dalle tante sfaccettature e nello specifico la lotta all'utero in affitto, tematica legata alla violenza e sfruttamento di donne e ragazze con impatti estremamente rilevanti sulla parità di genere.

**10 ottobre** - entra in vigore la Legge del 23 settembre 2025 "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 223 del 25 settembre 2025. In particolare l'art. 612-quater del codice penale prevede che "Chiunque cagiona un danno ingiusto ad una persona, cedendo, pubblicando o altrimenti diffondendo, senza il suo consenso, immagini, video o voci falsificati o alterati mediante l'impiego di sistemi di intelligenza artificiale e idonei a indurre in inganno sulla loro genuinità, è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

**29 ottobre** - Viene presentato a Bruxelles l'aggiornamento delle linee guida sui dispositivi del settore AI generativa che devono il cui utilizzo deve essere garantire la protezione dei dati personali

**30 ottobre** Decreto Legge del 31 ottobre 2025, n. 159, Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile, introduce tra le misure generali dell'art.15, comma 1, lettera z - bis del D.Lgs. 81/2008 la programmazione della prevenzione di condotte violente e moleste.

**30 ottobre** - approvata in Senato la riforma delle carriere che prevede la separazione tra magistratura giudicante e requirente.

Varie sono le novità previste che entreranno in vigore entro un anno dopo il referendum confermativo, con l'approvazione delle leggi attuative da parte del Parlamento.

**3-7 novembre** - Si svolge la "Settimana della parità di genere" evento avviato per la prima volta nel 2020 dalla Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, con lo scopo di fare ogni anno in sede di Parlamento europeo una valutazione dei progressi e dei risultati compiuti, individuando nel contempo nuovi modi per promuovere i diritti delle donne e raggiungere l'uguaglianza di genere. Argomento cardine su cui il Parlamento Europeo ha posto quest'anno l'attenzione è il talento delle donne e la maniera di valorizzarlo, colmando il gender gap attraverso un'istruzione ed una formazione adeguate che a partire dalle scuole costituisca un motore di crescita che avrà le sue ripercussioni positive nella società attraverso il lavoro e attraverso le scelte politiche attuate dai parlamenti e governi dell'EU.

**19 novembre** - La Camera ha approvato all'unanimità la proposta di legge bipartisan che riformula il resto dell'articolo 609-bis del codice penale sul reato di stupro, secondo il principio di 'consenso libero ed attuale'.

Il testo per approfondimenti andrà alla Commissione Giustizia del Senato il prossimo gennaio.

**25 novembre** – Il DDL sul femminicidio diventa legge: dopo il primo via libera del Senato il 23 luglio, arriva il secondo via libera da parte della Camera.



**3 DICEMBRE** – In occasione della “giornata delle persone con disabilità” è stato presentato ufficialmente a Palazzo Chigi il nuovo Piano d’azione nazionale per la promozione dei diritti delle persone con disabilità, recentemente approvato dall’Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (OND).



**Approvato** alla Camera il DDL "Valditara" che introduce l’obbligo di chiedere il consenso ai genitori per potere impartire a bambini e ragazzi corsi sull’educazione sessuale e affettiva nelle scuole medie e superiori.





## OGGI PARLIAMO DI...



**SALUTE - SICUREZZA E BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO UNA PRIORITA' DELLE AMMINISTRAZIONI**



### LA PERSONA PRIMA DI TUTTO

Con salute e sicurezza sul lavoro (comunemente sicurezza sul lavoro) si indica un insieme di condizioni ideali di salute, sicurezza e benessere dei lavoratori sui luoghi di lavoro, che è possibile raggiungere attraverso l'adozione di apposite misure preventive e protettive, in modo da evitare o ridurre al minimo possibile l'esposizione dei lavoratori ai rischi connessi all'attività lavorativa, riducendo o eliminando gli infortuni e le malattie professionali.

A sottolinearne l'importanza la Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome che ha adottato, nella seduta del 13 febbraio 2025, il *Documento di indirizzo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro della Pubblica Amministrazione*.

L'obiettivo principale è quello di rafforzare le misure di tutela della salute nei contesti lavorativi pubblici attraverso strategie mirate che coinvolgano i dipendenti nella scelta di stili di vita più salutari.

In particolare Il benessere sul lavoro è definito dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e da altre fonti normative di spicco rilievo, in particolare l'Organizzazione Mondiale della Sanità e la Conferenza Europea di Bilbao (2002), come ciò che si riferisce a tutti gli aspetti della vita sul lavoro, dalla qualità e sicurezza dell'ambiente di lavoro, al modo in cui i lavoratori percepiscono il proprio lavoro, l'ambiente, il clima e l'organizzazione del lavoro.



Un ambiente lavorativo felice incide sulla vita del dipendente, sulle relazioni nel team di lavoro e sull'esito dei risultati aziendali. La **psicologia del lavoro** e del benessere nelle organizzazioni ha dimostrato che essere in un ambiente lavorativo sereno porta le persone a produrre maggiormente, ad avere maggiore motivazione e a essere più concentrati sugli obiettivi lavorativi, ottenendo risultati e fatturato, migliori.

Come migliorare il benessere organizzativo? Quali sono i fattori che influiscono su di esso? Lo scopriamo in questo articolo. Uno bravo.it

Il benessere organizzativo: una definizione

Iniziamo a parlare di benessere aziendale dandone una definizione. 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 lavoratori in ogni tipo di occupazione”.*

Un numero sempre maggiore di aziende include, per incrementare i profitti, nuove strategie che possano promuovere il benessere dell’ambiente di lavoro e delle relazioni, consapevoli che, se i lavoratori sono messi nella condizione di poter operare serenamente, si sentono a proprio agio e portano a termine i propri compiti in modo più naturale.

Quando è presente il benessere nei contesti lavorativi e formativi, produttività e creatività **aumentano** a vantaggio della buona riuscita del lavoro e di risvolti ottimali per entrambe le parti.

Alcuni indicatori di benessere organizzativo sono:

*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.*

*Di contro, indicatori negativi del benessere organizzativo e aziendale sono:*

*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.*

## **Benessere e rischi psicosociali al lavoro**

Come promuovere il benessere nei contesti lavorativi? L’European Agency for Safety and Health at Work ha individuato 10 fattori di rischio per il benessere nei luoghi di lavoro a cui prestare attenzione:

Ambienti e attrezzature di lavoro, come strumenti inadeguati o non disponibili.

Pianificazione dei compiti scarsa o monotona.

Carico di lavoro eccessivo o ridotto.

Orario di lavoro poco flessibile, imprevedibile o prolungato.

Cultura organizzativa caratterizzata da cattiva comunicazione e difficoltà di problem solving.

Ruolo dell’organizzazione (difficoltà a identificare le responsabilità e i ruoli di ciascuno).

Progressione di carriera incerta, bassa retribuzione o scarso riconoscimento sociale del lavoro.

Autonomia decisionale ridotta o inesistente.

Rapporti interpersonali conflittuali tra colleghi, isolamento, mancanza di supporto sociale.

Conflitto casa-lavoro, difficoltà a bilanciare vita privata e lavorativa.



## Il Benessere sul Lavoro: alcuni chiarimenti concettuali

di Alessandro Nicolosi

“Il benessere ed il benessere sul lavoro sono due temi piuttosto recenti. Bradburn (1969) fu uno dei primi autori sull’argomento. Qualche anno dopo, Ryff e Singer (1998) definirono il benessere come uno **stato psicologico positivo multidimensionale in quanto legato sia alla ricerca del piacere che alla realizzazione delle sfide personali**. Il benessere sul lavoro è definito dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e da altre fonti normative di spiccato rilievo, in particolare l’Organizzazione Mondiale della Sanità e la Conferenza Europea di Bilbao (2002), come ciò che si riferisce a tutti gli aspetti della vita sul lavoro, dalla qualità e sicurezza dell’ambiente di lavoro, al modo in cui i lavoratori percepiscono il proprio lavoro, l’ambiente, il clima e l’organizzazione del lavoro.

Il concetto di benessere sul lavoro ha acquisito particolare rilievo negli anni Novanta anche grazie a Leiter e Harvie (1996). In questo periodo, molte ricerche si focalizzarono sulle condizioni di stress a lavoro e sulle varie forme di **burnout**, concetto nato negli anni Settanta. Freudberger (1974) definisce il burnout come una sindrome tridimensionale derivante dall’esaurimento emotivo legato sia ad un effetto di depersonalizzazione sia all’assenza di realizzazione e significato nel contenuto stesso del lavoro dell’individuo.

Per questo motivo il benessere sul lavoro è oggi considerato un’importante questione di salute pubblica e può anche riflettersi nell’assenza di sintomi psicologici (ansia-depressione), nella percezione di condizioni sociali positive sul lavoro, nella felicità e nella buona qualità della vita sul lavoro. Inoltre, il benessere sul lavoro dipende da una relazione positiva con i dipendenti, il supervisore, i cosiddetti momenti sociali e l’ambiente fisico di lavoro (Biétry e Creusier, 2013)”.

### Le dimensioni e le fonti del benessere sul lavoro: non solo lavoratore ma anche persona

Nella valutazione del benessere non si deve tener conto solo del lavoratore ma anche **della persona in quanto tale** (Robert e Vandenberghe, 2022). Ciò significa che occorre analizzare il benessere del lavoratore in un contesto particolare, distinguendo tra le aspettative di integrazione nell’azienda e le aspettative personali di una “traiettoria sociale”.

È importante sottolineare che non bisogna creare uno stato di benessere a lavoro solo considerando la qualità delle relazioni tra i dipendenti ma è necessario, invece, considerare tutto l’ambiente circostante ed in particolare l’attenzione del supervisore alle aspirazioni di sviluppo personale dei dipendenti (Di Nuovo e Zanchi, 2008). Ecco, in questo caso, il benessere sul lavoro dà origine ad una dimensione orientata al futuro.

Per Lachman, Neupert e Agrigoroaei (2011) il benessere sul lavoro si riflette anche nel desiderio e nella possibilità di “fare bene”. Per sviluppare un sentimento di benessere sul lavoro, il lavoratore deve avere la sensazione di aver svolto le sue missioni professionali nel modo più assiduo possibile. Da qui si può dedurre un legame tra la sensazione di rendimento ed il benessere sul lavoro.



In effetti, per Herzberg, Mausner e Snyderman (1957) il benessere è la conseguenza diretta della motivazione, ovvero della soddisfazione ottimale di determinati bisogni. Gli autori distinguono due categorie di fattori che giocano ruoli divergenti nei meccanismi di motivazione dell'individuo.

All'interno della prima categoria di fattori troviamo quelli in grado di portare soddisfazione diretta ai dipendenti. Questi fattori spingono l'individuo a compiere sforzi per soddisfare i bisogni a cui corrispondono: il raggiungimento di un risultato (un lavoro ben fatto), il riconoscimento del risultato, il contenuto del lavoro (scopo del lavoro), la responsabilità o l'avanzamento e la possibilità di sviluppo.

Nella seconda categoria, i fattori portano l'individuo ad agire senza una vera motivazione. Si tratta di fattori quali l'igiene, la manutenzione e l'atmosfera che, pur essendo necessari per l'equilibrio mentale dell'individuo, non costituiscono un sentimento di motivazione diretta al lavoro.

Per promuovere il benessere dei dipendenti si utilizzano diverse tecniche di leadership basate sull'autonomia e la responsabilizzazione dei dipendenti. A questo proposito, la tecnica dell'empowerment dei lavoratori, che si traduce come "responsabilizzazione" o "abilitazione", è relativamente favorita ed attira l'interesse dei manager. Secondo Maynard, Gilson e Mathieu (2012) questo approccio massimizza sia la performance organizzativa sia il benessere di tutti i dipendenti.

L'empowerment prevede la delega di potere da parte del manager attraverso la condivisione di informazioni e conoscenze importanti necessarie per la realizzazione e il completamento dei compiti. Come sottolineano Boudrias e Bérard (2016), è infatti la condivisione del potere e delle responsabilità da parte del manager-leader che consente ai membri del team di essere autonomi nella gestione dei propri compiti.

Ahearne, Mathieu e Rapp (2005) definiscono le pratiche di empowerment in termini di quattro assi: 1) rafforzare il significato del lavoro; 2) incoraggiare la partecipazione al processo decisionale; 3) dimostrare fiducia nelle prestazioni elevate; 4) offrire autonomia in relazione ai vincoli amministrativi. Infine, il livello di soddisfazione e l'impegno affettivo dei membri del team verso l'organizzazione aumentano quando il manager chiede la loro opinione nel processo decisionale strategico.

## Conclusioni

*Concludiamo con due osservazioni di ordine generico. Il benessere sul lavoro è un'esperienza individuale positiva che si concretizza nel rapporto con se stessi (serenità), con gli altri (armonia sociale e relazioni sociali) e nel rapporto con il lavoro ed il suo contenuto (impegno).*



## IL BENESSERE SUL LAVORO NELL'UNIONE EUROPEA: NON C'E' UNA DEFINIZIONE UNIVOCÀ

Il benessere sul lavoro continua ad assumere una grande importanza per i lavoratori, i datori di lavoro e per tutti i paesi europei. Mentre ci sono differenti definizioni su cosa presuppone il benessere lavorativo, nell' Unione Europea, un utile definizione riconosce che il benessere è un "concetto complessivo che caratterizza la qualità delle vite lavorative, tra cui gli aspetti della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL), e può costituire un fattore determinante per la produttività a livello individuale, di impresa e di società"(1). La rilevanza del concetto è accentuata ulteriormente dal fatto che l'ambiente di lavoro continua a cambiare a causa dell'aumento del fenomeno dell' immigrazione (in particolare dai paesi meno sviluppati verso quelli più sviluppati), della globalizzazione, dello sviluppo di nuove tecnologie, del passaggio da economie basate sulla produzione industriale a economie basate sui servizi, dell'invecchiamento della forza lavoro e della popolazione, dell'aumento del numero di donne nella forza lavoro e della trasformazione dei modelli di lavoro: questi fattori hanno creato una forza lavoro per la quale i rischi psicosociali sono diventati maggiormente prioritari. Pertanto, è necessario mantenere i lavoratori più sani lungo tutto l'arco della propria vita lavorativa. Per assicurare il benessere lavorativo, l'aspetto "salute" è tanto rilevante quanto l'aspetto "sicurezza", ma a volte il benessere può non trovare riscontro nelle politiche organizzative.

## UN'INDAGINE PER MISURARE LE INTEPRETAZIONI DEI SINGOLI PAESI DELL'EU

Attraverso un'indagine condotta tra i singoli paesi europei sulla definizione di benessere sul lavoro è emerso che: in molti dei paesi europei non esiste una definizione ufficiale ed univoca e che l'interpretazione differisce da paese a paese.

Gli aspetti maggiormente presi in considerazione sono i seguenti: 1) soddisfazione sul lavoro; 2) condizioni di lavoro buone/eque; 3) qualità del lavoro; 4) salute sul lavoro.

Generalmente nel benessere lavorativo sono stati inclusi il benessere fisico e mentale, i problemi psicosociali e l'ambiente di lavoro oppure ogni singolo paese ha posto l'attenzione in maniera più specifica su un particolare fattore come benessere fisico, benessere sociale oppure ad esempio nell'ambito del benessere lavorativo maggiore attenzione è stata rivolta alla promozione della salute, ai problemi psicosociali, alle patologie muscoloscheletriche e alla sorveglianza sanitaria e minore attenzione è stata dedicata al ritorno al lavoro, alla formazione e alle pari opportunità.

Tra le sfide per il benessere sul lavoro ugualmente comuni a tutti i paesi figurano i problemi di carattere sociale o quelli legati allo stress causati dalla crisi finanziaria o dal mantenimento del "ritmo" in tempi di crisi economica o di cattive condizioni di salute della popolazione.

In generale tutti gli intervistati hanno riferito che nel loro paese esiste una legislazione in relazione ad alcuni elementi del benessere sul lavoro ed in generale una strategia sul benessere sul lavoro. E' emerso anche che ciascun paese è coinvolto in una vasta gamma di attività per promuovere il



benessere sul lavoro, tra cui: le attività di orientamento nel campo della promozione della salute sul luogo di lavoro e di uno stile di vita sano (alimentazione sana, attività/esercizio fisico , come ad esempio ad esempio sistemi per recarsi al lavoro in bicicletta), campagne di disassuefazione dal

fumo e di prevenzione dell'uso di sostanze stupefacenti e alcool, la promozione della salute mentale e il sostegno al ritorno al lavoro, gli esami medici quali quelli alla vista, la diagnosi precoce del glaucoma e lo screening per i tumori o la promozione di "politiche favorevoli alla famiglia", come quelle che prestano particolare attenzione all'orario di lavoro (ad esempio, modalità di lavoro flessibili, telelavoro, promozione di una cultura di non-lavoro al di fuori degli orari), che mirano a garantire un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata.

Da quanto sopra si conferma che, in Europa, il concetto di benessere nel contesto lavorativo ha significati diversi non solo all'interno del paese ma anche tra le diverse organizzazioni e tra i singoli paesi.

## L'INFLUENZA DEI FATTORI SOCIALI E CULTURALI

L'evoluzione del concetto di benessere può essere influenzato da vincoli culturali e sociali.

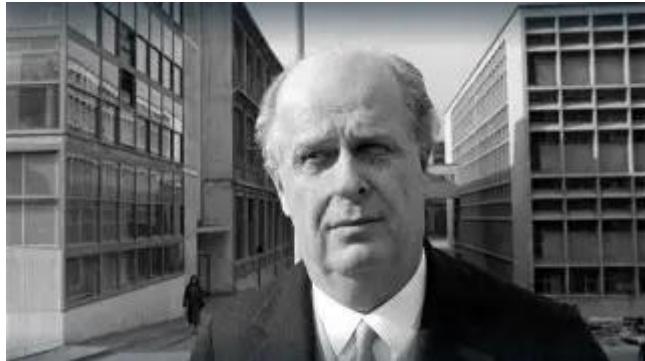
Tuttavia, è utile osservare che alcuni ricercatori e i portatori di interesse preferiscono l'approccio semplice, concentrandosi, ad esempio, solo sul benessere mentale dei lavoratori, mentre altri, anche a livello internazionale, accettano che il termine abbia molteplici sfaccettature includeendo il lavoro e i fattori personali.

Per concludere è opportuno riconoscere che il concetto è dinamico ed in continua evoluzione perché in evoluzione sono i rischi legati ai nuovi procedimenti e tecniche lavorative legate anche ai nuovi progressi della tecnologia.





## ADRIANO OLIVETTI: L'IMPRENDITORE CHE SEPPE METTERE AL CENTRO DELL'AZIENDA IL LAVORATORE CONIUGANDO L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA CON UNA VISIONE UMANISTICA DEL LAVORO



Adriano Olivetti è stato un pioniere nell'avere una “visione” molto attuale e moderna del concetto di impresa contribuendo alla trasformazione del Paese, rendendolo competitivo a livello internazionale sia dal punto di vista della tecnologia, quanto per l'attenzione verso il lavoratore come persona.

Ha posto infatti l'accento sull'importanza del welfare aziendale e dell'importanza di una formazione continua, creando nel contempo un ambiente lavorativo che ha favorito non solo la produttività, ma anche lo sviluppo culturale e sociale delle comunità in cui l'azienda operava. Questo impatto ha avuto conseguenze positive su scala nazionale, contribuendo a creare un'Italia più moderna, inclusiva e innovativa.

La sua era una visione aziendale che andava oltre il mero profitto economico, in quanto metteva al centro le persone e il loro benessere, una visione indubbiamente rivoluzionaria per il suo tempo.

L'azienda non era solo un'entità economica, ma un agente di trasformazione sociale. Questa suo modo di pensare si è concretizzata in pratiche aziendali che ponevano le persone, e non solo il profitto, al centro di ogni decisione. Tra queste pratiche, spicca l'attenzione al welfare dei dipendenti: Olivetti ha introdotto servizi come asili nido, mense aziendali di qualità, e programmi di assistenza sanitaria che erano ben al di là delle normative vigenti dell'epoca. Inoltre, la formazione e l'educazione continua erano pilastri fondamentali; i dipendenti erano incoraggiati a migliorare le proprie competenze e a crescere non solo professionalmente, ma anche culturalmente. L'estetica e la bellezza dell'ambiente di lavoro erano altri valori cruciali: gli edifici Olivetti, progettati da architetti e designer di fama, erano concepiti per stimolare la creatività e il benessere, dimostrando che l'ambiente di lavoro influisce profondamente sulla qualità della vita e della produzione. In sintesi, la filosofia di Olivetti si basava su un perfetto equilibrio tra innovazione tecnologica, umanità e rispetto per l'ambiente, creando un modello di impresa che ancora oggi rappresenta un esempio di sostenibilità integrata.

Olivetti considerava i suoi dipendenti non solo come risorse, ma come individui con diritti e bisogni da soddisfare. Questa visione si traduceva in politiche di welfare aziendale avanzatissime per l'epoca, come l'assistenza sanitaria, abitazioni dignitose per i lavoratori, e accesso a servizi culturali. Per quanto riguarda la governance, Olivetti ha sempre operato con trasparenza e responsabilità, promuovendo una cultura aziendale basata sulla partecipazione e sull'inclusione.



La filosofia di Adriano Olivetti e le pratiche valoriali dell'azienda sono oggi più rilevanti che mai, soprattutto in un contesto in cui la sostenibilità e la responsabilità sociale sono diventati imperativi per qualsiasi impresa. L'idea che l'azienda debba avere un impatto positivo non solo sui propri bilanci, ma anche sulla società e sull'ambiente, è un principio che Olivetti ha incarnato da sempre. Le aziende contemporanee possono trarre ispirazione dall'approccio integrato di Olivetti, che combinava innovazione tecnologica con una forte etica sociale e ambientale. In particolare, la creazione di un ambiente di lavoro che favorisce il benessere dei dipendenti, l'investimento in iniziative culturali e formative, e la progettazione di spazi produttivi rispettosi dell'ambiente sono pratiche che possono essere adottate oggi per migliorare il proprio impatto sull'ambiente, sulla società, sulla governance.

### **INCLUSIONE, DIALOGO E COLLABORAZIONE**

Adriano Olivetti credeva fermamente nella partecipazione attiva di tutti i dipendenti alla vita dell'azienda, promuovendo una cultura di dialogo e collaborazione. La struttura organizzativa era orizzontale piuttosto che gerarchica, con un forte enfasi sulla responsabilità diffusa e sulla condivisione delle informazioni. Questo approccio non solo favoriva l'innovazione, ma garantiva anche che le decisioni fossero prese tenendo in considerazione il benessere collettivo, e non solo l'interesse di pochi.

Ha sempre operato con trasparenza e responsabilità, promuovendo una cultura aziendale basata sulla partecipazione e sull'inclusione. Questi elementi, oggi rientranti sotto il cappello dei criteri ESG (environmental, social, governance), erano parte integrante della sua strategia che vedeva l'azienda come un mezzo per migliorare la società nel suo complesso, non solo come un'entità orientata al profitto.

La trasparenza era un altro pilastro della governance olivettiana: le scelte aziendali, dalle strategie di investimento alle politiche di welfare, erano comunicate in modo chiaro e accessibile, sia internamente che esternamente.

Olivetti ha infatti sempre considerato la cultura e il sociale come elementi fondamentali della propria missione aziendale, integrando queste dimensioni nella vita quotidiana dell'impresa.

Un esempio emblematico è la fondazione delle Biblioteche Olivetti, spazi dedicati non solo ai dipendenti, ma aperti anche alle loro famiglie e alla comunità locale. Questi luoghi di cultura, accessibili e riccamente forniti, hanno contribuito a elevare il livello culturale dei lavoratori e a rafforzare il senso di appartenenza alla comunità aziendale.

Olivetti offre anche una lezione importante sulla leadership. La sua era una leadership visionaria, ma allo stesso tempo inclusiva. Olivetti era convinto che ogni membro dell'organizzazione avesse un ruolo cruciale da svolgere, e che il successo dell'azienda dipendesse dalla capacità di valorizzare i talenti di tutti. Questo approccio alla leadership è oggi più rilevante che mai, in un contesto in cui le aziende devono essere in grado di attrarre e trattenere talenti in un mercato del lavoro sempre più competitivo.

Il cosiddetto "stato sociale Olivettiano" era un sistema integrato di valori che rifletteva una profonda attenzione per le persone e l'ambiente. Sul fronte ambientale, l'azienda ha sempre dimostrato un grande rispetto per il territorio, costruendo fabbriche che si integravano armoniosamente nel paesaggio e promuovendo pratiche produttive sostenibili. L'aspetto sociale curato con altrettanta dedizione "era un sistema integrato di valori che rifletteva una profonda attenzione per le persone e l'ambiente: Olivetti considerava i suoi dipendenti non solo come risorse, ma come individui con diritti e bisogni da soddisfare. Questa visione si traduceva in politiche di welfare aziendale avanzatissime per l'epoca, come l'assistenza sanitaria, abitazioni dignitose per i lavoratori, e accesso a servizi culturali.



## L'ANGOLO GIURIDICO



### RASSEGNE DI GIURISPRUDENZA

#### DIRITTO

##### **Il Senato approva in via definitiva il “salva lavoro” per i malati oncologici — (da ilSole 24 ore)**

“Il Senato ha approvato in via definitiva il disegno di legge *“sulla conservazione del posto di lavoro per malati oncologici”*. La norma, votata in maniera trasversale da tutti i gruppi, riguarda **“i soggetti affetti da malattie oncologiche o da malattie invalidanti e croniche, anche rare”** e dà diritto a **congedi o a sospensioni dell’attività autonoma**. Fra l’altro, per i lavoratori dipendenti, dopo il congedo è prevista una “priorità nella conclusione degli accordi individuali di lavoro agile”. La legge istituisce anche “un fondo per premi di laurea intitolati alla memoria di pazienti affetti da malattie oncologiche”.

I commi 1 e 2 dell'**articolo 1** riconoscono il diritto a un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi, non retribuito e con conservazione del posto di lavoro, per i lavoratori dipendenti, pubblici o privati, affetti da malattie oncologiche, oppure da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di **invalidità pari o superiore al 74 per cento**. Durante il periodo di congedo il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, mentre possono essere fruiti, in via concorrente, altri benefici, economici o giuridici. [...]

#### LAVORO

##### **Licenziamento illegittimo per il lavoratore con la 104 che rifiuta un altro turno**

Il lavoratore beneficiario della legge 104 può rifiutarsi di cambiare orario di lavoro (e non incappare nel licenziamento) quando in più di venti anni di attività abbia lavorato con una determinata tempistica per poter assistere la moglie. A maggior ragione se il prestatore si sia detto disponibile a ricoprire anche incarichi di livello inferiore. Spetta, infatti, al datore cercare attraverso il *repêchage* di ricollocare il prestatore garantendogli i medesimi orari lavorativi.



## PRONUNCE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA

### CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA: CONCILIARE L' ATTIVITA' LAVORATIVA CON LA CURA DEI FAMILIARI E' UN DIRITTO DA TUTELARE

Con sentenza C-38/24 dell'11 settembre 2025, la Corte di Giustizia dell'Unione europea estende, con i dovuti adattamenti, anche ai lavoratori/lavoratrici che pur non avendo forme di disabilità a livello personale si occupano dell'assistenza a familiari disabili, gli "accomodamenti ragionevoli". Tale decisione si avvale infatti del principio di non discriminazione previsto dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, secondo quanto sancito dalla direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro riferendosi in maniera specifica alle persone con disabilità.

## LE SENTENZE DELLA CORTE DI CASSAZIONE

### SEPARAZIONI E DIVORZIO - Cassazione n. 18674

Necessario l'ascolto del minore che comunica al padre il suo disagio per il cambio di residenza, In caso ci siano mutamenti sostanziali della situazione di fatto relativa al luogo di abitazione del minore e quindi di una sopravvenuta condizione di disagio esposta al padre dal minore con un messaggio, il quale avrebbe richiesto una audizione per consentire un più accurato esame della questione del trasferimento della residenza nell'interesse del minore.

### INFORTUNI SUL LAVORO – Cassazione n. 25113

#### Si deve accettare in primis l'eventuale inadempimento dell'azienda committente agli obblighi previsti dall'art. 26 d. lgs n81/08

La Corte ribadisce un principio fondamentale negli appalti: in caso di sinistro, non ci si può fermare alla dinamica dell'evento, ma si deve prima indagare a fondo su eventuali inadempimenti dell'azienda committente. Bisogna verificare se la mancata adozione delle misure di sicurezza previste dalla legge (art. 26 d. lgs. 81/2008) abbia avuto un'incidenza diretta sulla causa dell'incidente.

### LAVORO – Cassazione n. 24973

#### Il datore non può sospendere, anche dalla retribuzione, il lavoratore considerato non idoneo alla mansione svolta dopo la visita medica aziendale

*La Cassazione vieta la sospensione di stipendio per inidoneità temporanea. Il datore ha l'obbligo di ricollocare attivamente il dipendente, esplorando ogni possibile alternativa prima di toccare la retribuzione.*



## L'ANGOLO DELLA LETTURA



***Leggere per abbracciare nuove prospettive***

**Angela Bottari**

**“Storia di una donna Libera”**



I primi semi per scardinare il vecchio assunto di considerare la violenza sessuale reati contro la moralità e non contro la persona

L'autrice, messinese di nascita che fu deputata della repubblica, mette in primo piano i diritti libertà della persona, in particolare delle donne, per i quali lottò per il loro riconoscimento.

A lei che dobbiamo nel 1977 la prima proposta di legge contro la violenza sessuale con la quale intese considerare il reato di violenza sessuale come delitto contro la persona e non contro la morale. A lei si deve inoltre l'abrogazione del matrimonio e del delitto d'onore.



## Gianrico Carofiglio

*La nostra società colpevolizza chi sbaglia ma dagli errori, purché riconosciuti in modo consapevole, si possono aprire nuove visioni*

### Elogio dell'ignoranza e dell'errore



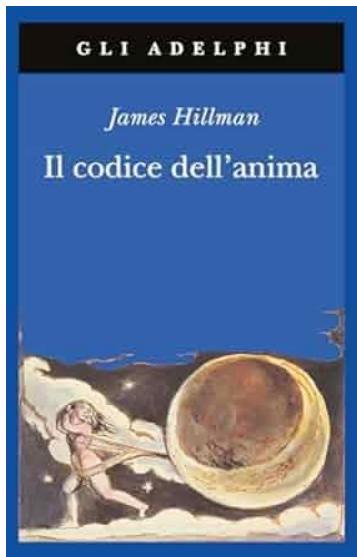
“Biasimare gli errori e stigmatizzare l’ignoranza sono considerate pratiche virtuose. Necessarie. Ma le cose, forse, non stanno proprio così. Prendendo spunto da aneddoti, dalla scienza, dallo sport, da pensatori come Machiavelli, Montaigne e Sandel, ma anche da Mike Tyson, Bruce Lee e Roger Federer, Gianrico Carofiglio ci racconta la gioia dell’ignoranza consapevole e le fenomenali opportunità che nascono dal riconoscere i nostri errori. Imparando, quando è possibile, a trarne profitto. Una riflessione inattesa su due parole che non godono di buona fama. Un’allegra celebrazione della nostra umanità. Fin da bambini ci raccontano che se sbagli prendi un brutto voto; se sbagli non vieni promosso e non fai carriera, in certi casi addirittura perdi il lavoro; se sbagli perdi la stima degli altri e anche la tua. Sbagliare è violare le regole, sbagliare è “fallire”. Per l’ignoranza, se possibile, i contorni sono ancora più netti: l’ignoranza relega alla marginalità. E quando si passa dalla definizione della condizione (ignoranza) all’espressione che indica il soggetto in quella condizione (ignorante), il lessico acquista il connotato dell’offesa. In realtà, l’errore è una parte inevitabile dei processi di apprendimento e di crescita, e ammetterlo è un passaggio fondamentale per lo sviluppo di menti aperte e personalità equilibrate. Così come osservare con simpatia la nostra sconfinata, encyclopedica ignoranza è spesso la premessa per non smettere di stupirsi e di gioire per le meraviglie della scienza, dell’arte, della natura.”



## James Hillman

*L'uomo non è solo ragione. Anche la persona con la visione più materialista e pragmatica ha una sua interiorità e spiritualità che la guida nel percorso della vita anche se non è ammetterà l'importanza*

## Il Codice dell'Anima



” In questo libro, James Hillman esplora l’idea che ogni individuo sia guidato da una sorta di “spirito” o daimon, che orienta le sue scelte e il suo percorso di vita. Hillman, psicoanalista e filosofo, propone una visione profondamente spirituale della vita, suggerendo che la nostra anima possieda un codice unico, che possiamo interpretare per vivere in armonia con il nostro vero sé. Ho sempre avuto la sensazione che qualcosa, al di là della pura razionalità, influenzi le nostre decisioni, specialmente nei momenti cruciali. Questo libro mi ha fatto riflettere sul fatto che la nostra vita non è solo un insieme di azioni casuali, ma è guidata da una forza misteriosa, che ci spinge verso ciò che è davvero nostro. Una lettura che invita a sintonizzarsi con la propria essenza profonda.”



## AL CINEMA



### School of Life: quando la scuola ti cambia la vita



“Ci sono alcuni posti in cui la scuola ti salva la vita”

La scuola maestra di vita e di crescita, fondamentale per la formazione individuale dei ragazzi.

Ci sono poi quegli angoli del mondo, quasi dimenticati in cui salva la vita ai bambini fragili e discriminati grazie ad associazioni di volontariato.

Il film documentario incentra la sua storia sull'organizzazione no profit "Still I Rise" le storie di alcuni bambini e della loro vita quotidiana tra le mura della struttura che mette al primo posto un modello educativo all'avanguardia incentrato su un'istruzione eccellente e gratuita.



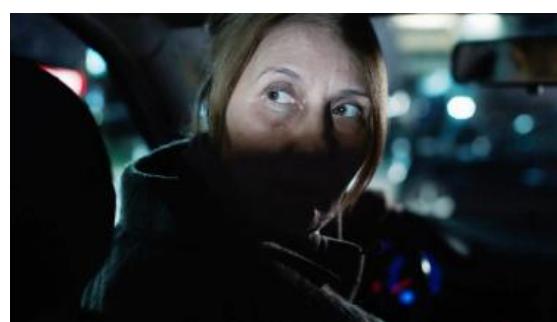
## La vita da grandi



### “Diventare grandi insieme”

Racconta le sfide e le esperienze dei giovani adulti, toccando temi come le relazioni e la crescita personale. Ispirato ad una storia vera il film pone l'accento su cosa significhi diventare adulti. La vicenda trae spunto dall'improvvisa esigenza della protagonista, trentenne, di dovere badare al fratello autistico, quarantenne, per la momentanea assenza dei genitori. La ragazza intende impartire un corso a pieno ritmo su cosa significhi essere grandi. In realtà l'occasione sarà quella che a diventare grandi saranno in due, con un reciproco arricchimento. Importanti sono gli spunti di riflessione che toccano temi come la crescita, l'autonomia e l'inclusione sociale.

## Vera sogna il mare



### “Vera una donna che non subisce”

Una storia ambientata in Kosovo incentrata sulla storia di una donna sessantenne la cui vita sarà sconvolta dal suicidio del marito, morto il quale avrà la sconvolgente presa di coscienza che le donne sono all'ultimo posto quanto a diritti e tutele e che le disperità di genere sono endemiche anche nelle società moderne

Si dovrà sbracciare ma non cederà.



## PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ



*Il Dipartimento per le pari opportunità e la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità Eugenia Roccella, hanno avviato la seconda edizione dell'iniziativa,*

### ***L'Italia delle donne”***

*il cui obiettivo, come per la precedente edizione, è quello è di valorizzare e far conoscere il contributo femminile alla storia del Paese, grazie al recupero ed alla diffusione di biografie di donne fortemente radicate nei territori di appartenenze ma ancora , ancora poco note a livello nazionale.*



*P.s* il termine per la presentazione delle proposte di candidatura fissato alle ore 16.00 del 19 dicembre 2025, è prorogato alle ore 16.00 del 31 gennaio 2026.

<https://www.pariopportunita.gov.it/media/irqbsvov/decreto-proroga-avviso-italia-delle-donne-ii-edizione-signed.pdf>



*Il Consigliere di Fiducia del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, in collaborazione con la Rete Regionale dei/delle Consiglieri/e di Fiducia, ha organizzato una giornata formativa “Sensibilizzazione e formazione su molestie sessuali e violenza in attuazione del Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro e del numero 1522”*

**GIORNATA FORMATIVA**

**Sensibilizzazione e Formazione su molestie sessuali e violenza in attuazione del  
Protocollo di contrasto alla violenza contro le donne sul luogo di lavoro e del numero  
1522**

Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale  
**PALERMO 3 OTTOBRE 2025 ORE 9:00/14:00**

Foto di Pietro Puleo

**Modera i lavori**

*Dott.ssa Rosa Oliveri*  
Consigliera di Fiducia e Componente della Rete Regionale Consiglieri/e di Fiducia

**Interventi**

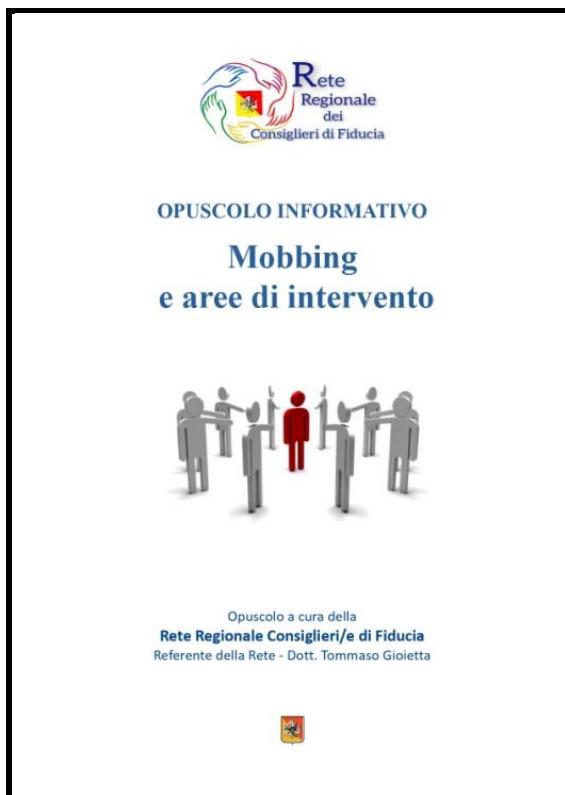
*Dott. Tommaso Gioietta*  
Consigliere di Fiducia e Referente Rete Regionale Consiglieri/e di Fiducia

*Avv.ta Elvira Rotigliano*  
Presidente Centro antiviolenza “Le Onde”



# Rete Regionale Consiglieri/e di Fiducia

**Referente della Rete - Dott. Tommaso Gioietta  
Opuscolo informativo “Mobbing e aree di intervento”**



Allo scopo di sensibilizzare tutte le lavoratrici ed i lavoratori sui temi della violenza e delle molestie, la Rete Regionale dei/lle Consiglieri/e di Fiducia, ed il suo referente dott. Tommaso Gioietta, hanno redatto l'opuscolo informativo “Mobbing e aree di intervento” consultabile nella pagina istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del personale, sezione Aree tematiche/Area riservata al personale regionale/Consigliere di Fiducia.

<https://www.regione.sicilia.it/istituzioni/regione/strutture-regionali/assessorato-autonomie-locali-funzione-pubblica/dipartimento-funzione-pubblica-personale/area-riservata-al-personale-regionale/consigliere-di-fiducia>



## OPUSCOLO INFORMATIVO

# Consigliere/a di Fiducia



Opuscolo a cura della  
**Rete Regionale dei/Ile Consiglieri/e di Fiducia**  
Referente della Rete - Dott. Tommaso Gioietta





## UN SOSTEGNO ALLE DONNE

# 1522

### NUMERO ANTIVIOLENZA

**Il 1522**, è un servizio pubblico attivato nel 2006, promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità con l'obiettivo di sviluppare un'ampia azione di sistema per l'emersione e il contrasto del fenomeno della violenza intra ed extra familiare a danno delle donne. Nel 2009, con l'entrata in vigore della L.38/2009 modificata nel 2013 in tema di atti persecutori, ha iniziato un'azione di sostegno anche nei confronti delle vittime di stalking.

Il numero, gratuito è attivo 24 h su 24, accoglie con operatrici specializzate le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking.



**LA BASE PER UN FUTURO CLIMA LAVORATIVO E RELAZIONALE UTILIZZANDO GLI STRUMENTI A DISPOSIZIONE**

**BULLISMO E CYBERBULLISMO**

# **Numero verde (800.280.000)**

**chat (sul sito [www.1nessuno100giga.it](http://www.1nessuno100giga.it))**

La Regione Siciliana lancia un'iniziativa che intende offrire nuove possibilità a tutti coloro che soffrono il disagio derivante dall'essere vittima di episodi di bullismo o di cyberbullismo, attraverso un servizio di consulenza attivo dall'11 aprile al numero verde 800.280.000 e sulla chat del sito [www.1nessuno100giga.it](http://www.1nessuno100giga.it), disponibile dal lunedì al venerdì dalle 14:00 alle 20:00.

Si tratta di un numero verde e di una chat per l'ascolto e la denuncia di atti di bullismo e cyber bullismo per bambini, adolescenti e adulti che vogliono chiedere supporto e consulenza.

Il servizio, attivo dal 11 aprile 2024, sarà disponibile dal lunedì al venerdì dalle 14 alle 20.

Un servizio che si affianca alle diverse associazioni che operano sul territorio nazionale e locale, affrontando e dando sostegno alle vittime del bullismo ed ai loro familiari che si trovano a dovere affrontare, spesso in solitudine, tutte le problematiche ad esso legate.

Il bullismo e quanto sta a monte degli atteggiamenti di violenza fisica e psicologica attuati nei confronti degli altri ragazzi alimenta nel tempo atteggiamenti autodistruttivi sia in chi subisce quanto in chi è autore delle violenze.

I ragazzi educati e sensibilizzati sin dall'infanzia ed adolescenza a contenere e gestire le proprie emozioni distorte e ad esprimere il proprio disagio, saranno un domani persone e lavoratori più sereni perché non avranno da adulti la necessità di vessare gli altri, compagni, colleghi di lavoro, "amici", per sentirsi forti, creando un clima ambientale più sereno per tutti.



IL COMITATO UNICO DI GARANZIA AUGURA A TUTTI VOI  
BUON NATALE E BUON  
**2026**





## Riferimenti sitografici

*Repubblica*

*Sole 24 ore,*

*Corriere della sera*

*Noi donne*

*Altalex, la legge per tutti, informazioni e consulenza*

*Newsletter Medicina di genere MdG a cura Centro Studi Nazionale su Salute e Medicina di Genere Centro di Riferimento per la Medicina di Genere Istituto Superiore di Sanità*

*Magazine del management della Sanità di Monica Calamai e Roberta Gualtierotti*

*Sito [www.saluteinternazionale.it](http://www.saluteinternazionale.it)*

*Centro Studi Nazionale su Salute e Medicina di Genere.*

*ND+diritto*

Le immagini sono tratte dal web



*Questo numero del Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana è stato redatto dalla Segreteria Amministrativa del CUG della Regione Siciliana dott.ssa Adriana Licari in collaborazione con la Presidente del CUG dott.ssa Giuseppina Ida Elena Giuffrida e del vicepresidente del CUG della Regione Siciliana dott. Francesco Scoma.*

*Hanno inoltre fornito il loro prezioso contributo:*

*il Dirigente del Servizio 10 “Prevenzione e Protezione dei Lavoratori sui Luoghi di Lavoro” e R.S.P.P. del Dipartimento della Funzione Pubblica e del personale, Dott. Santi D’Alessandro;*

*la Consigliera Regionale di Parità della Regione Siciliana, Avv. Angela Serena Galvano;*

*il Dott. Salvatore Caltagirone già Commissario straordinario del Parco delle Madonie;*

*la Dott.ssa Silvana Silvestro - del COPPEM;*

*la Dott.ssa Maria Giambruno – Giornalista;*

*la Componente del Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana Sara Magrì*

*La Componente Rosa Oliveri*