



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA

Webinar

Agire contro le discriminazioni: il contributo del CUG alla PA del futuro.

Competenze, responsabilità e strumenti per una cultura del benessere e dell'inclusione.

Relatore: Avvocata Antonella Ninci

8 aprile 2026

Clima di lavoro e relazioni: le sfide quotidiane nella PA

Agenda

- 1 Perché il tema del benessere organizzativo è diventato centrale nel mondo del lavoro e in particolare nella PA
- 2 Il CUG come strumento di prevenzione, supporto e strategia

Quando parliamo di **benessere organizzativo** immaginiamo diversi aspetti che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro sano, motivante e produttivo.



- **Aspetti Psicologici**
Clima aziendale positivo: relazioni collaborative e fiducia reciproca.
Motivazione e soddisfazione lavorativa: sentirsi valorizzati e riconosciuti.
Equilibrio vita-lavoro: flessibilità e politiche di conciliazione.
Gestione dello stress: prevenzione del burnout e supporto psicologico.
- **Aspetti Relazionali**
Comunicazione efficace: trasparenza e chiarezza nelle informazioni.
Leadership inclusiva: capi che ascoltano e valorizzano i dipendenti.
Partecipazione e coinvolgimento: possibilità di contribuire alle decisioni.



- **Aspetti Organizzativi**

Carichi di lavoro equilibrati: distribuzione equa delle responsabilità.

Chiarezza nei ruoli e negli obiettivi: evitare ambiguità e conflitti.

Opportunità di crescita: formazione continua e percorsi di carriera.

- **Aspetti Fisici e Ambientali**

Sicurezza e salute sul lavoro: ambienti ergonomici e privi di rischi.

Spazi di lavoro confortevoli: illuminazione, rumore e qualità dell'aria.

Benessere digitale: gestione corretta dell'uso della tecnologia.

- **Aspetti Etici e Valoriali**

Equità e inclusione: assenza di discriminazioni e pari opportunità.

Responsabilità sociale d'impresa: attenzione all'impatto ambientale e sociale.

Rispetto e dignità: politiche contro mobbing e molestie.

Gli elementi più considerati nelle scelte dei lavoratori



conciliazione vita lavoro



distanza della sede di lavoro rispetto alla propria abitazione



possibilità di decidere dove lavorare



volontà di inseguire i propri interessi personali

L'incapacità di gestire lavoro e vita privata è per molti fonte di insoddisfazione, malessere, desiderio di discontinuità.

Felicità/ lavoro/ benessere organizzativo: se ne parla sempre di più.....



LAVORO E FELICITÀ: UN BINOMIO POSSIBILE ?



**LA RICERCA DELLA FELICITÀ:
ASPETTATIVA O DIRITTO AL
BENESSERE NEL LAVORO
PUBBLICO?**



**LA BUSSOLA DELLA FELICITÀ:
COME MIGLIORARE IL
BENESSERE IN AZIENDA**



**FELICITÀ IN AZIENDA: IL
SEGRETO PER UNA CULTURA
ORGANIZZATIVA VINCENTE**

Il benessere organizzativo e la sua dimensione nel lavoro pubblico

Nella Pubblica Amministrazione si parla di benessere organizzativo fin da una **Direttiva emanata nel 2004** che prendeva in considerazione sia il benessere dei lavoratori sia il benessere dell'ente, considerando il primo come un presupposto fondamentale del secondo.

Nel lavoro pubblico fondamentali sono i riferimenti contenuti nel TUPI D.lgs.165/2001:

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

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

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

Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. (comma così sostituito dall'art. 21, comma 1, lettera b), legge n. 183 del 2010)

- Art. 57 del D.lgs. 165/2001:

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Da ultimo ricordiamo il tema del «valore pubblico» nella PA

Rientra nel valore pubblico anche il concetto di benessere organizzativo, che presuppone l'attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico del personale impiegato nell'Ente



Il concetto di benessere organizzativo nel contesto lavorativo e il D.lgs.81/2008

Riguarda indubbiamente il «**diritto fondamentale alla salute**» (art. 32 Costituzione)

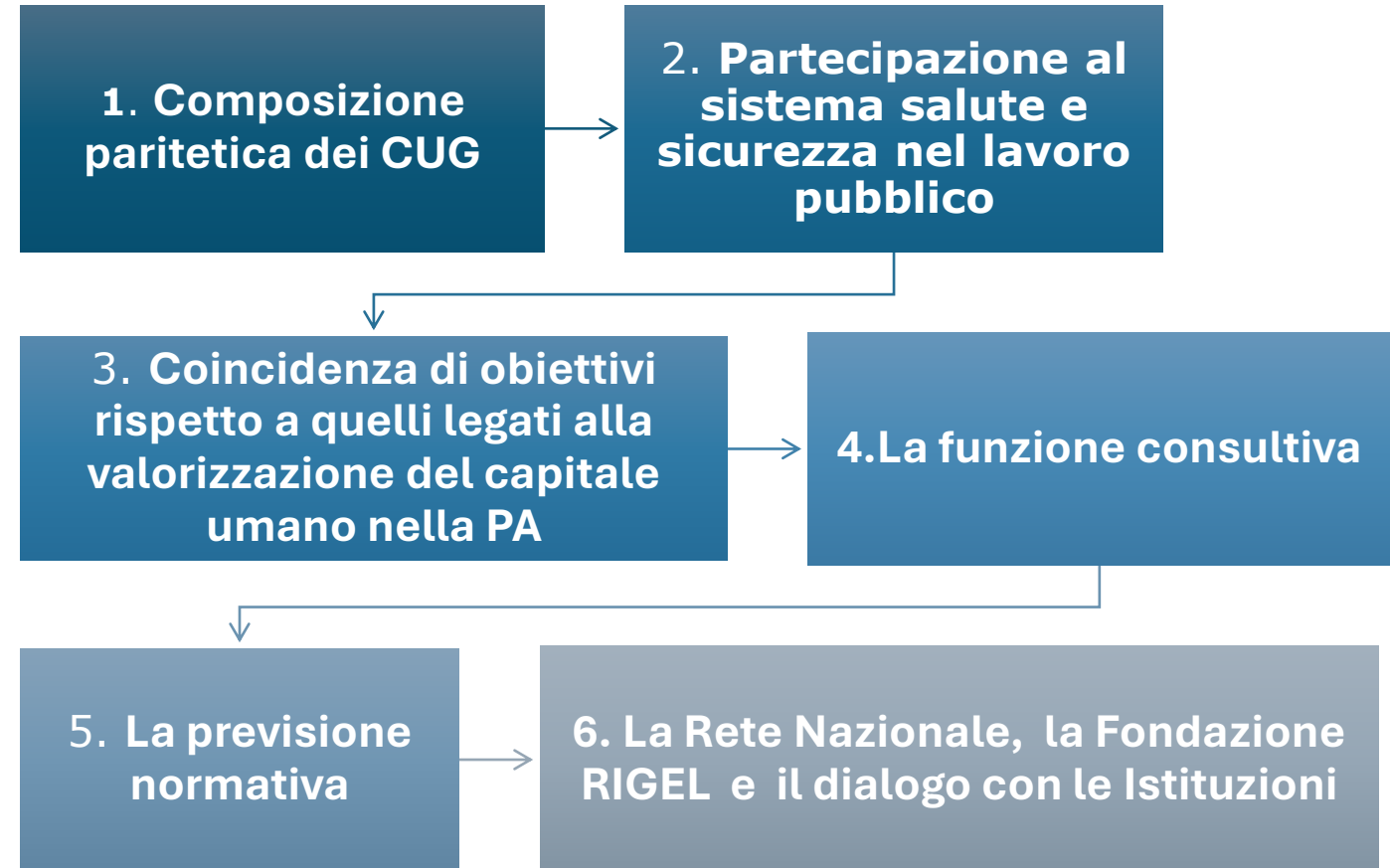
Che il concetto di “benessere organizzativo nei contesti lavorativi” possa avere a che fare con la sfera dei diritti fondamentali emerge piuttosto nitidamente scorrendo le previsioni del Titolo I del d.lgs. n. 81/2008.

L’art. 1, lett. o, sulla scorta di quanto già affermato dalla Organizzazione mondiale della sanità, definisce la **salute** come lo “**stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità**”.



I Comitati Unici di Garanzia come soggetti strategici per il benessere organizzativo

In questo contesto, i CUG rappresentano un presidio fondamentale per promuovere benessere, equità e qualità delle relazioni.



Durata: 7 ore + il tempo di esecuzione del test

SYLLABUS

In prima linea contro ogni discriminazione



Promozione, sostegno e crescita dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Dipartimento della
Funzione Pubblica

In prima linea contro ogni discriminazione

Il corso intende illustrare il ruolo fondamentale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) all'interno della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere di lavoratori e lavoratrici. Tra gli obiettivi del CUG vi è quello di promuovere la parità di genere e le pari opportunità nel lavoro pubblico, contrastando ogni forma di discriminazione — diretta o indiretta — legata a genere, età, orientamento sessuale, nazionalità, disabilità, religione o lingua.

Chiedi al tuo referente della formazione di farti assegnare il corso!

syllabus.gov.it

Realizzato nell'ambito del progetto
**«Rafforzare le competenze per la transizione ecologica e amministrativa
e per l'innovazione della PA»**

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
M1C1 - Sub-investimento 2.3.1 – Titolo progetto di riferimento:
Investimenti in istruzione e formazione – Servizi e soluzioni tecnologiche
a supporto dello sviluppo del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni