



## C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia

Con determina dirigenziale n. 215 del 13/04/2012 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) che sostituisce il Comitato Pari Opportunità ed il Comitato Antimobbing. Esso è formato da un rappresentante dell'Ente con funzioni di Presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Ente. Per meglio gestire le attività e le funzioni svolte, il C.U.G. del Comune di Orbassano è dotato di un apposito [regolamento interno di disciplina dell'attività](#).

Il C.U.G. ha la finalità di contribuire alla produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni e garantendo un ambiente caratterizzato dal rispetto per le Pari Opportunità, dal benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Lo scopo principale del C.U.G. è migliorare il benessere organizzativo a partire da un'analisi dei bisogni dei dipendenti, da una fotografia dei momenti di criticità della vita lavorativa per poter elaborare delle soluzioni concrete. Le indagini sul benessere organizzativo delle aziende (E-Quality, 2011) riportano che, se aumenta il benessere percepito dai dipendenti nell'ambiente lavorativo, migliora anche la produttività, l'attaccamento al lavoro ed il coinvolgimento della persona che si sente accettata nella sua interezza e non solo come strumento vuoto. Il lavoro fa parte della definizione della personalità, se si lavora in un buon clima le persone sono più serene e si possono sentire realizzate in una parte importante della propria identità; quindi le buone prassi giocano a favore delle persone, ma anche delle aziende. Sono molti gli elementi su cui il C.U.G. lavora, ad esempio elaborando buone prassi in momenti di criticità lavorative costituite da: nuovo inserimento lavorativo, periodo di lontananza, assistenza per malattia di un familiare, maternità/paternità (annuncio e rientro), primi tre anni di vita dei figli, valutazione del personale, progressioni di carriera, possibilità di discriminazione (dovute a genere, età, etnia/provenienza, religione, disabilità, orientamento sessuale).

In questo senso, è stato messo a punto un questionario di rilevazione dei bisogni del personale. Inoltre, il Comitato rappresenta un collegamento con le Consigliere di Parità Provinciale e Regionale, le quali possono essere interpellate per dubbi in materia di lavoro femminile ed in casi di discriminazione. Sono pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalazione alle autorità giudiziarie dei reati di cui vengono a conoscenza (art. 13 D. Lgs. 198/2006).