



COMUNE DI OTRANTO

c.a.p. 73028

PROVINCIA DI LECCE

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI – C.U.G

Otranto, 31 marzo 2015

Al Sindaco

Al Segretario Comunale

-Loro Sedi-

OGGETTO: Relazione CUG ai sensi dell'art. 7 del Regolamento approvato il 30.05.2011 con verbale n. 1.

In ottemperanza dell'art. 7 del Regolamento per il funzionamento del CUG, il Comitato è tenuto entro il mese di marzo di ogni anno a redigere una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Ente, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche, che deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ente.

Riguardo, dunque, agli adempimenti connessi al CUG nel corso dell'anno 2014 è importante sottolineare che gli stessi si sono esplicitati sostanzialmente in attività propositive, consultive e di verifica, in un'ottica di prevenzione e contrasto al mobbing nell'amministrazione di appartenenza.

A tal proposito, posto che il fenomeno del mobbing, quale violenza psicologica sul luogo di lavoro, è oggi molto noto, si ritiene che lo strumento più efficace per arginarlo è rappresentato dalla prevenzione, che naturalmente ne presuppone la conoscenza.

Si è rivelata utile, in tale ottica, la collaborazione con il medico della sicurezza, per quanto di sua competenza.

Inoltre, il Comitato, in assenza di segnalazioni relative a problemi di mobbing o di mancato rispetto della normativa sulle Pari Opportunità, ha vigilato per evitare il verificarsi di casi di discriminazione lavorativa, ha collaborato con il responsabile della prevenzione e sicurezza nell'individuazione di fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo; ha verificato il permanere delle condizioni di benessere lavorativo, contribuendo in alcuni casi a migliorarle.

Ritenendo che l'esperienza sin qui svolta costituisca una grande opportunità per contribuire al raggiungimento delle pari opportunità, nonché per la valorizzazione del benessere di chi lavora contro ogni forma di discriminazione, il CUG si impegna a proseguire il percorso avviato all'interno dell'Ente, affinché siano sempre garantite l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la formazione e lo sviluppo professionale e l'assenza di qualunque forma di discriminazione e violenza morale o psichica.

Il Presidente ed i componenti del CUG



OGGETTO: Relazione CUG ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per il funzionamento del CUG, del 30/03/2011 (vedi verbale n. 1).

In ottemperanza dell'art. 7 del Regolamento per il funzionamento del CUG, il Comitato è tenuto entro il mese di marzo di ogni anno a redigere una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Ente, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche, che deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ente.

Riguardo, dunque, agli adempimenti connessi al CUG nel corso dell'anno 2014 è importante sottolineare che gli stessi si sono esplicitati sostanzialmente in attività propositive, consultive e di verifica, in un'ottica di prevenzione e contrasto al mobbing nell'amministrazione di appartenenza.

A tal proposito, posto che il fenomeno del mobbing, quale violenza psicologica sul luogo di lavoro, è oggi molto noto, si ritiene che lo strumento più efficace per arginarlo è rappresentato dalla prevenzione, che naturalmente ne presuppone la conoscenza.

Si è rivelata utile, in tale ottica, la collaborazione con il medico della sicurezza, per quanto di sua competenza.

Inoltre, il Comitato, in assenza di segnalazioni relative a problemi di mobbing o di mancato rispetto della normativa sulle Pari Opportunità, ha vigilato per evitare il verificarsi di casi di discriminazione lavorativa, ha collaborato con il responsabile della prevenzione e sicurezza nell'individuazione di fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo, ha verificato il permanere delle condizioni di benessere lavorativo, contribuendo in alcuni casi a migliorarle.