

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), istituito ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010, opera all'interno del Comune di Torino con l'obiettivo di creare condizioni organizzative orientate al benessere delle/dei dipendenti, con attenzione alle situazioni di disparità e disagio.

Si tratta di un nuovo Organismo, la cui costituzione rappresenta **un adempimento obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni**, che recepisce i principi più volte enunciati dalla legislazione comunitaria circa l'ampliamento delle garanzie da rivolgere oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta od indiretta, che possa discendere dai diversi fattori di rischio legate alle condizioni di lavoro.

I Comitati Unici di Garanzia sostituiscono sia quelli delle Pari Opportunità che quelli sul fenomeno del mobbing assumendone le funzioni con l'aggiunta di nuove.

Con l'ampliamento delle competenze previste dalla normativa, i C.U.G. consentono di presidiare ogni forma di discriminazione (età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle promozioni e alla sicurezza) oltre a quelle di genere.

Il Comitato Unico di Garanzia è un organo paritetico composto da rappresentanti dell'Amministrazione appartenenti alle Divisioni e Servizi particolarmente significativi per numero di dipendenti e funzioni e da rappresentanti delle OO.SS.: due componenti designati da ogni Organizzazione Sindacale maggiormente rappresentativa, in base alla normativa vigente. I rappresentanti delle OO.SS. e i rappresentanti dell'Amministrazione sono nominati in pari numero.

La composizione, le competenze e gli ambiti di intervento del Comitato Unico di Garanzia della Città di Torino sono disciplinati dal "Regolamento di disciplina dell'attività del Comitato Pari Opportunità",

Le funzioni del Comitato si esauriscono nell'ambito interno al Comune; infatti beneficiari della sua attività sono le/ i dipendenti dell'Amministrazione comunale.

Il Comitato progetta la sua attività per promuovere una cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e per tutelare le persone da eventuali discriminazioni o azioni/eventi che possono creare disagio e malessere in ambito lavorativo.

Ai sensi delle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" Il C.U.G. esercita compiti **propositivi, consultivi e di verifica**, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate.

In particolare ha compiti propositivi su:

- A) predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo;
- B) promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

- C) proposte rispetto alle eventuali discriminazioni di genere in riferimento ad inquadramento e retribuzione del personale riscontrate nei dati trasmessi annualmente dal Direttore del Personale (articolo 13 comma 4);
- D) individuazione delle possibili cause delle discriminazioni e in ordine alla prevenzione ed alla eliminazione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela delle/dei dipendenti interessati, sulla base dei dati trasmessi annualmente dal Direttore del Personale (articolo 13 comma 5) e sulla base della relazione della Consulente di Fiducia (articolo 13 comma 6);
- E) iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive a riguardo;
- F) analisi e programmazione di genere (es. Bilancio di Genere);
- G) diffusione delle conoscenze ed esperienze sulle tematiche delle pari opportunità e sulle buone prassi adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con le Consigliere di parità dei territori di riferimento;
- H) azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- I) azioni positive, interventi e progetti, (indagini di clima, codici etici e di comportamento), idonei a prevenire o a rimuovere situazioni di discriminazione o molestie sessuali, morali e psicologiche (mobbing);
- L) argomenti di propria competenza da proporre alla delegazione trattante;

Ha compiti consultivi, formulando pareri su:

- A) i progetti di riorganizzazione dell'Ente;
- B) i piani di formazione del personale;
- C) gli orari di lavoro, le forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- D) i criteri di valutazione del personale;
- E) la contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Ha compiti di verifica su:

- A) risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- B) esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- C) esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing);
- D) assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alle convinzioni personali, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni di carriera e nella sicurezza sul lavoro.