



# CARTA D'INTENTI

## Il Comitato Unico di Garanzia: una risorsa per la Pubblica Amministrazione

I Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (per brevità CUG), istituiti ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, sono Organismi paritetici **obbligatori** per tutte le Pubbliche Amministrazioni e rivestono compiti **propositivi, consultivi e di verifica** nell'ambito delle competenze agli stessi demandate.

Il 4 marzo 2011 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del comma 4 dell'art. 57 del D.lg. 165/2001, detta Linee Guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia con l'obiettivo di rendere operativi i CUG nell'esercizio dei propri compiti determinati da legge.

### PREMESSO CHE

#### LA NORMATIVA SOPRA RICHIAMATA:

- detta misure atte a garantire pari opportunità, benessere sul luogo di lavoro, a contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione, di violenza morale e/o psicologica sul luogo di lavoro;

- muove dal convincimento che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza sia elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza;
- impegna le Pubbliche Amministrazioni a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al loro interno;
- richiama la dirigenza pubblica a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing;
- stabilisce che i Comitati promuovano, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi che prevedano un continuo aggiornamento per tutti i lavoratori, le lavoratrici e le figure dirigenziali;
- invita le P.A. a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (a titolo di esempio: flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera, riorganizzazione interna, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle competenze dei Comitati);
- invita le Amministrazioni a fornire ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività;
- prevede che il CUG operi in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso

l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance e il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, come prevede l'art. 8 lettera h) del d.lgs. 150/2009.

#### **CONSIDERATO INOLTRE CHE:**

- il buon funzionamento dei CUG riveste rilevanza ai fini dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- è necessario costituire uno stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente/azienda anche per determinare modalità di consultazione efficaci;
- assume rilevanza che Amministratori, Dirigenti, Personale e componenti della comunità studentesca e universitaria ove previsti (Università degli Studi di Torino e Politecnico di Torino) siano informati su ruolo e attività del CUG;
- è stata costituita, su iniziativa del CUG del Comune di Torino, la Rete dei CUG della città di Torino.

Tutto ciò premesso le sottoscritte Pubbliche Amministrazioni, aderenti alla Rete

#### **SI IMPEGNANO A:**

- stabilire procedure, attraverso appositi atti, con cui consultare il CUG aziendale, nell'ambito delle sue competenze e sulle tematiche previste dalla normativa. Tali procedure dovranno prevedere tempi congrui e certi di consultazione;

- fornire anticipatamente al CUG tutta la documentazione e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività;
- organizzare momenti informativi/formativi per la Dirigenza, il Personale e Componenti della comunità studentesca e universitaria sui compiti e le funzioni del CUG;
- informare periodicamente la Dirigenza, il Personale e Componenti della comunità studentesca e universitaria sulle attività svolte dal CUG;
- realizzare le azioni contenute nei Piani di Azioni Positive proposte dal CUG e adottate dall'ente/azienda;
- sostenere efficacemente il CUG nel monitoraggio delle azioni previste dal Piano di Azioni Positive, garantendo l'utilizzo di strumenti idonei;
- rafforzare ed istituzionalizzare il collegamento tra il CUG e gli Organismi Indipendenti di Valutazione, con la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità;
- valorizzare e pubblicizzare il lavoro svolto dal CUG attraverso la realizzazione, sul sito web, di un'area dedicata;
- modificare i propri Regolamenti, Statuti, Atti costitutivi e la modulistica in uso, per eliminare forme di discriminazione di genere nel linguaggio;
- favorire la collaborazione tra il CUG e il Servizio di Prevenzione e Protezione, per l'individuazione dei fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, psichica, fisica o sessuale;

- promuovere rapporti di collaborazione tra il CUG e le altre realtà territoriali che si occupano di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere lavorativo.

Torino, 29 Ottobre 2015

**AGENZIA PER LA MOBILITA' METROPOLITANA E REGIONALE**

**AGENZIA TERRITORIALE PER LA CASA**

**A.O.U. CITTA' DELLA SALUTE E DELLA SCIENZA DI TORINO**

**A.O. ORDINE MAURIZIANO DI TORINO**

**ASLTO1**

**ASLTO2**

**ARPA PIEMONTE**

**CAMERA DI COMMERCIO DI TORINO**

**CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

**COMUNE DI TORINO**

**POLITECNICO DI TORINO**

**REGIONE PIEMONTE**

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO**