

*Comune di Montenero di Bisaccia*  
*Provincia di Campobasso*

**VERBALE N.1 DEL 13.7.2023 DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)**

L'anno DUEMILAVENTITRE, il giorno TREDICI del mese di LUGLIO, in videoconferenza, alle ore 9.30, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) così come costituito per il quadriennio 2023/2026 con determinazione del responsabile del settore Finanziario, n. 247, del 19/04/2023 nelle persone di:

Paolo Borgia – Presidente  
Mariaelisabetta Brunetti - componente  
Filippone Costanza - componente  
Di Nardo Antonella – componente (che svolge anche le funzioni di segretaria di commissione)

per l'approvazione del "Regolamento Interno per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

**Il Comitato**

- Viste le linee guida del 4.3.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e richiamata la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2 del 26.6.2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle Amministrazioni Pubbliche";

- Vista la bozza di Regolamento Interno per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) del Comune di Montenero di Bisaccia,

**APPROVA**

il predetto regolamento nella versione allegata al presente verbale per formarne parte integrante e sostanziale che sarà trasmesso alla Giunta Comunale per la presa d'atto.


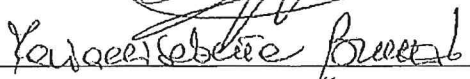
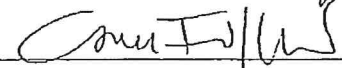
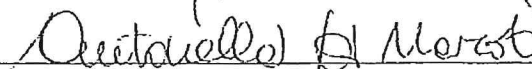
Letto, confermato, sottoscritto:

Paolo Borgia – Presidente

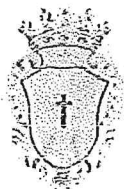
Mariaelisabetta Brunetti – componente

Filippone Costanza – componente

Di Nardo Antonella

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_





*Comune di Montenero di Bisaccia*  
*Provincia di Campobasso*



**Regolamento Interno per il funzionamento del  
Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la  
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

**COMUNE DI MONTENERO DI BISACCIA**

Adottato dal C.U.G. in data 13/07/2023

Presa d'atto con Delibera G.C. n.....del.....

## Sommario

- Art. 1 Oggetto del Regolamento
- Art. 2 Finalità-Composizione e sede
- Art. 3 Durata in carica
- Art. 4 Compiti del Comitato
- Art. 5 Modalità di funzionamento
- Art. 6 Commissioni e gruppi di lavoro
- Art. 7 Relazione annuale
- Art. 8 Rapporti tra Comitato ed Ente
- Art. 9 Obbligo di riservatezza
- Art. 10 Validità e modifiche del Regolamento
- Art. 11 Rinvio alle norme





## Art. 1 Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina l'attività ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (che successivamente sarà indicato "C.U.G." per brevità) del Comune di Montenero di Bisaccia, ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010 e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011).

Il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

## Art. 2 Finalità- Composizione e sede

Il CUG si prefigge lo scopo di raggiungere gli obiettivi indicati al punto 3) della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del 4 marzo 2011:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione del Comune di Montenero di Bisaccia anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 come modificato dal D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego).

Il C.U.G. del Comune di Montenero di Bisaccia è composto da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione (personale dipendente dirigente e non dirigente). Per ogni componente effettivo è previsto un supplente. Il Presidente del Comitato è individuato dall'Amministrazione, sulla base dei requisiti previsti dalle linee guida diramate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. Le funzioni di Presidente e di componente del C.U.G. non comportano oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, quindi sono prestate a titolo gratuito. Il Comitato ha sede presso la sede comunale di Montenero di Bisaccia.

Le funzioni di segretario verbalizzante sono assicurate, a rotazione, dagli stessi componenti del CUG.

## Art. 3 Durata in carica

Il C.U.G. ha durata quadriennale ed i relativi componenti possono essere rinominati una sola volta.

I componenti continuano a svolgere le loro funzioni fino alla nomina dei nuovi. In caso di surroga di componenti, i nuovi nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato. Le dimissioni di un componente del C.U.G. devono essere presentate per iscritto al Presidente, che ne dà anche comunicazione all'Amministrazione per consentirne la sostituzione.

Il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di inoltro. In caso di dimissioni di un componente le sostituzioni hanno luogo entro 30 giorni, con le procedure di cui all'art. 2, c.1.

Il Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Comitato e all'Amministrazione.

## Art. 4 Compiti del Comitato e del Presidente

Il C.U.G. esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesse demandate dall'art. 57 c. 1 del D.Lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'art. 21 della Legge 183/2010).

I compiti propositivi sono i seguenti:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- 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;
- trattazione dei temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazioni di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

I compiti consultivi vengono esercitati formulando pareri su :

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

I compiti di verifica vengono espletati nei riguardi di:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e della prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

L'Amministrazione fornisce al C.U.G. le risorse, i dati e le informazioni necessari a garantirne l'effettiva operatività.

Il Presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti, e ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Amministrazione.

#### Art. 5 Modalità di funzionamento

Il C.U.G. si riunisce periodicamente, su convocazione formale del Presidente di norma almeno una volta all'anno e, in via straordinaria, su richiesta di almeno un terzo dei suoi componenti.

Hanno diritto al voto i componenti legittimamente presenti alla riunione (solo i componenti effettivi; i componenti supplenti esercitano il diritto di voto qualora siano presenti in sostituzione del componente effettivo). I componenti supplenti possono in ogni caso assistere alle riunioni con possibilità di partecipare alle discussioni ma senza diritto di voto.

I Componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono dare tempestiva comunicazione al Presidente ed al Componente supplente.

Le riunioni del Comitato devono essere verbalizzate a cura del componente che di volta in volta svolge le funzioni di segretario verbalizzante, in forma sintetica, sottoscritto dal Presidente e da tutti i membri presenti. Il verbale contiene le presenze, l'ordine del giorno, la sintesi delle decisioni assunte ed eventuali posizioni difformi espresse. Il verbale è letto, approvato e sottoscritto al termine della riunione.

I verbali delle sedute vengono inviati ai componenti supplenti al fine di favorire il loro costante aggiornamento sui temi trattati, nonché, inoltrati ai vertici amministrativi e politici dell'Ente (Sindaco, Segretario Comunale) per le successive valutazioni dell'Amministrazione.

Il Comitato può decidere sulla richiesta di sostituzione del componente che si assenti reiteratamente senza giustificato motivo per più di tre volte, la decisione verrà tempestivamente comunicata all'Amministrazione Comunale.

La convocazione ordinaria, contenente l'ordine del giorno, viene effettuata per iscritto preferibilmente per e-mail almeno cinque giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione. Di norma le riunioni si svolgono all'interno dell'orario di servizio.

#### Art. 6 Commissioni e gruppi di lavoro

Il C.U.G. può, per casistiche particolari, istituire gruppi di lavoro dei quali definisce finalità, compiti ed obiettivi. Ogni gruppo individua al suo interno un coordinatore, che curerà che al Presidente del Comitato pervengano le convocazioni ed i verbali delle riunioni nonché una relazione finale con il resoconto dell'attività svolta ed eventuali proposte operative.

#### Art. 7 Relazione annuale

Il C.U.G. predispone, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di



Lavoro- mobbing, da trasmettere alla Giunta sull'attività svolta e sui risultati delle iniziative assunte. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti:

1) dall'Amministrazione, ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti Della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante “*misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”;

2) dal servizio di prevenzione e sicurezza dell'Amministrazione.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente.

Il Comitato rende note ai lavoratori le attività svolte ed i risultati ottenuti.

#### **Art. 8 Rapporti tra Comitato ed Ente**

I rapporti tra il C.U.G. e l'Ente sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione. Il Comitato, nell'ambito delle competenze di cui all'art.4 del presente Regolamento, formula proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

Il Comitato provvede a fare aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito WEB dell'Amministrazione, nell'apposita sezione dedicata all'attività del CUG.

L'Ente favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal Comitato stesso. Il C.U.G. può accedere ai documenti inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti. L'Amministrazione invita, in qualità di uditore, un rappresentante del Comitato, al tavolo della delegazione trattante qualora l'argomento abbia inerenza alle tematiche di competenza del C.U.G. In tal caso, il C.U.G. procederà all'individuazione del proprio rappresentante in ragione della tematica trattata. Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

#### **Art. 9 Obbligo di riservatezza**

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali.

#### **Art. 10 Validità e modifiche del Regolamento**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data della sua adozione da parte del C.U.G. ed è pubblicato sul sito Istituzionale del Comune alla sezione Amministrazione Trasparente.

Le modifiche al presente Regolamento sono approvate dalla maggioranza qualificata dei componenti del Comitato.

Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale dell'Amministrazione ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

#### **Art. 11 Rinvio alle norme**

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si fa rinvio alle Linee Guida sulle modalità di funzionamento del “CUG” della Presidenza Consiglio dei Ministri del 4.3.2011 e ss.mm.ii.

