



Città di
TREVIGLIO
PROVINCIA DI BERGAMO

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA CITTÀ DI TREVIGLIO

adottato con deliberazione
della Giunta Comunale n. 66 del 06/05/2026



Sommario

ARTICOLO 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO.....	1
ARTICOLO 2 COMPOSIZIONE E SEDE	1
ARTICOLO 3 DURATA IN CARICA.....	1
ARTICOLO 4 COMPITI DEL COMITATO	1
ARTICOLO 5 PROCEDIMENTO DECISIONALE	2
ARTICOLO 6 RELAZIONE ANNUALE	3
ARTICOLO 7 RAPPORTI TRA COMITATO ED ENTE	3
ARTICOLO 8 OBBLIGO DI RISERVATEZZA	3
ARTICOLO 9 VALIDITÀ E MODIFICHE DEL REGOLAMENTO	3
ART. 10 RINVIO ALLE NORME	3

Articolo 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 "CUG" per brevità) del Comune di Treviglio.

Articolo 2 Composizione e sede

Il CUG è composto da un/a rappresentante designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL del 22 gennaio 2004 e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente.

Per ogni componente effettivo è, di norma, previsto un supplente.

Il Presidente del Comitato è individuato dall'Amministrazione, mentre il Vice-Presidente è eletto dal Comitato tra i componenti sindacali.

Le funzioni di Presidente e di componente del CUG non comportano oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, quindi sono prestate a titolo gratuito.

Il Comitato ha sede presso la sede comunale.

Le funzioni di segretario verbalizzante sono assicurate da un componente del comitato designato per ogni singola seduta dal Presidente.

Articolo 3 Durata in carica

Il CUG 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 CUG devono essere presentate per iscritto al Presidente, mentre 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 60 giorni.

Articolo 4 Compiti del Comitato

Al comitato unico di garanzia sarà affidato il ruolo di soggetto super partes a cui il dipendente potrà rivolgersi dopo aver consultato, senza soddisfazione del bisogno espresso, il proprio responsabile di servizio e il proprio dirigente.

Avrà altresì il compito di ascoltare i dipendenti che si trovano in sofferenza in relazione al carico di lavoro e alle responsabilità assegnate, al fine di approfondire la conoscenza della situazione e individuare, congiuntamente all'interessato e al suo responsabile, azioni di miglioramento.

Il comitato unico di garanzia dovrà svolgere il proprio ruolo evitando potenziali conflitti d'interesse.

Il comitato unico di garanzia potrà avvalersi della collaborazione di altri uffici, per le attività che riterrà necessario svolgere per raggiungere l'obiettivo.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57 comma 1 del decreto legislativo

165/2001.

I compiti propositivi sono esercitati sulle seguenti materie:

- 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;
- 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 della regione Lombardia;
- 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 malessere organizzativo, discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

I compiti consultivi, formulando pareri sulle seguenti materie:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale.

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, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

L'Amministrazione fornisce al CUG le risorse finanziarie, i dati e le informazioni necessari a garantirne l'effettiva operatività e mette a disposizione l'utilizzo della rete intranet comunale.

L'ufficio del Personale offrirà la massima collaborazione e custodirà gli originali dei verbali delle sedute del CUG.

Articolo 5 Procedimento decisionale

Il CUG si riunisce periodicamente, su convocazione formale del Presidente di norma almeno due volte all'anno e, in via straordinaria, su richiesta di almeno un quarto dei suoi componenti effettivi e supplenti.

Per la validità delle riunioni è richiesta la presenza della metà più uno dei componenti effettivi nominati o loro eventuali sostituti nei casi di assenza.

Il CUG formalizza le proprie decisioni con deliberazioni approvate a maggioranza dei componenti presenti, fermo restando il quorum previsto dal comma precedente. La convocazione ordinaria, contenente l'ordine del giorno, viene effettuata per e-mail almeno cinque giorni lavorativi prima della data prescelta per la riunione.

I componenti impossibilitati a partecipare alla riunione devono darne tempestiva comunicazione.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza semplice di voti favorevoli, in caso di parità prevale in voto del Presidente o del Vice Presidente. La verbalizzazione è a cura del segretario.

Articolo 6 Relazione annuale

Il CUG 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.

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

Articolo 7 Rapporti tra Comitato ed Ente

I rapporti tra il CUG e l'Ente sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

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 CUG può accedere ai documenti inerenti le materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

Articolo 8 Obbligo di riservatezza

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

Articolo 9 Validità e modifiche del Regolamento

Il presente Regolamento entra in vigore a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Comunale su proposta del Presidente del CUG.

Art. 10 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.