



**VISTA** la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"*;

**VISTO** il decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, istitutivo del Ministero del turismo, recante *"Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri"* convertito con modificazioni dalla legge 22 aprile 2021, n. 55;

**VISTO** il decreto interministeriale del Ministero del turismo di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze 24 settembre 2021, n. 1745, istitutivo dell'Unità di Missione per il PNRR, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108;

**VISTO** il D.P.C.M. 30 ottobre 2023, n. 177, recante il *"Regolamento di organizzazione del Ministero del turismo, degli Uffici di diretta collaborazione e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance"*, pubblicato nella G.U. del 5/12/2023, n. 284, ed entrato in vigore a far data dal 20 dicembre 2023;

**VISTO** il decreto del Ministro del turismo 20 settembre 2024 recante *"Individuazione e attribuzioni degli uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero del turismo"*, pubblicato nella G.U. del 4 dicembre 2024, n. 284;

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ss. mm. ii., recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;

**VISTO** il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*, e successive modificazioni ed integrazioni;

**VISTO** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"*;

**VISTO** il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"* e ss.mm.ii.;

**VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;

**VISTA** la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"* e in particolare l'art. 21;

**VISTA** la direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità recante *"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"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n.183)";

**VISTA** la direttiva del 26 giugno 2019, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, che



sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche* e che aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;

**VISTA** la direttiva del 29 novembre 2023, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione recante al punto 3.1. Attività dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) in materia di *“Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”*;

**VISTA** la circolare 18 novembre 2010, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante *“Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro - correlato”*;

**CONSIDERATO** che, in attuazione dell’art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, con decreto del Segretario generale, prot. n. 185036/25 del 12 giugno 2025, è stato istituito, presso il Ministero del turismo, il *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (CUG), e che, a norma di legge, il predetto CUG sostituisce i *“Comitati per le pari opportunità”* e i *“Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing”* unificandone le competenze ed assumendone tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi;

**RILEVATO** altresì che, ai sensi del punto 3.4 della su citata direttiva del 4 marzo 2011, è previsto che il CUG adotti un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso;

**CONSIDERATA** pertanto la necessità di disciplinare le procedure del CUG, al fine di regolamentarne il funzionamento interno e assicurare l'efficacia delle relazioni tra il Comitato ed i suoi interlocutori istituzionali ed esterni;

**VISTA** la delibera del Comitato in data 11 settembre 2025, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso il Ministero del turismo

### **ADOTTA**

il seguente Regolamento del *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* del Ministero del Turismo, approvato dal Comitato stesso.

Il Regolamento è trasmesso ai competenti Organi di controllo e verrà pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione dedicata.

**IL PRESIDENTE**

Avv. Filomena Bilancio



## COMITATO UNICO DI GARANZIA

**per le pari opportunità,**

**la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

### Art.1

#### Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina l'attività e le modalità di funzionamento del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" del Ministero del Turismo (di seguito denominato "*Comitato*" oppure "CUG"), istituito con decreto del Segretario Generale del 12 giugno 2025, ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183), nonché della Direttiva emanata dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, recante linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (di seguito denominata direttiva) aggiornate con successiva Direttiva del 26 giugno 2019, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, e della Direttiva del 29 novembre 2023, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione recante al punto 3.1. Attività dei CUG in materia di "*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*".

### Art. 2

#### Finalità

1. In conformità alla normativa nazionale e comunitaria vigente, il Comitato opera all'interno della Ministero del Turismo con compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni demandavano in precedenza ai Comitati paritetici per le pari opportunità ed ai Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del *mobbing*, tenuto conto dell'estensione operata dall'art. 21 della L. n. 183/2010, per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Favorire il benessere organizzativo e lavorativo (ovvero, l'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto delle specifiche professionalità e ruolo d'inquadramento);
- Assicurare e promuovere parità e pari opportunità di genere, di accesso e di crescita professionale, secondo principi di eguaglianza ed equità, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, politico e ideologico, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- Supportare l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative e il benessere personale e lavorativo dei dipendenti, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e lavorativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle



lavoratrici, sviluppando azioni di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale dei dipendenti, anche favorendo l'accesso al lavoro da remoto e ad altre forme di flessibilità lavorativa;

- Contrastare fenomeni di discriminazione, malessere organizzativo e lavorativo e *mobbing*, mediante strumenti formativi e azioni ascolto, di inclusione e di prevenzione;
- Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando formazione e sviluppo professionale secondo principi di meritocrazia ed equità;
- Contribuire a razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione del Ministero del Turismo anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

2. La partecipazione alle attività del CUG è considerata attività di servizio a tutti gli effetti e rientra nella quantificazione dei carichi di lavoro dei componenti.

### 3. Il CUG:

- può segnalare le situazioni di malessere collegate alla violenza, alla discriminazione, al malessere psico-fisico, al disagio lavorativo e organizzativo e alla dequalificazione personale e lavorativa, ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti;
- fornisce al Ministero il proprio supporto nei percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'Amministrazione, a partire dagli apicali, sui temi della promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e lavorativo, dell'inclusione, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- esercita le proprie funzioni attraverso le risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'Amministrazione, idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del decreto legislativo n. 165/2001;
- svolge un'azione di tutela, anche precauzionale, nei confronti delle/dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti, di discriminazione, di pregiudizio, di disagio o di disparità di trattamento, di dequalificazione personale o professionale, di *mobbing* o di *whistleblowing*, teso a evitare e prevenire ogni forma di persecuzione o di stress lavoro correlato;
- promuove una cultura della dignità della persona e del lavoratore nel contesto organizzativo;
- adotta azioni e iniziative per individuare e prevenire i fattori che possono incidere negativamente sul benessere personale, lavorativo e organizzativo dei dipendenti;
- supporta l'Amministrazione nei processi decisionali per assicurare il rispetto delle proprie finalità istituzionali;
- fornisce analisi sui temi di propria competenza ai fini della contrattazione collettiva di secondo livello;
- nell'ambito della funzione consultiva, formula pareri obbligatori, seppur non vincolanti, in tema di: processi di riorganizzazione; piani di formazione del personale; orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e iniziative di conciliazione di vita lavorativa e vita personale; criteri di valutazione della *performance*; criteri di progressione; materie di propria competenza nella contrattazione collettiva.

4. Il CUG svolge i propri compiti di verifica con i seguenti strumenti:



- predisposizione di una relazione annuale sulla situazione del personale ministeriale relativamente alle tematiche di competenza, da trasmettere al Vertice amministrativo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), entro il 30 marzo;
- verifica periodica della corretta applicazione delle norme sul pubblico impiego e dei principi di pari opportunità, eguaglianza, equità e non discriminazione, nell'organizzazione e nella quantificazione dei carichi e delle condizioni di lavoro, nell'elargizione delle retribuzioni anche accessorie, nella sicurezza sul lavoro e nell'accesso al lavoro agile;
- monitoraggio e verifica dei risultati delle azioni e delle iniziative di prevenzione e contrasto a ogni forma di discriminazione, di violenza, di malessere e/o di disagio correlati al lavoro o alle condizioni organizzative;
- verifica periodica di assenza di situazioni e condizioni di qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa a genere, età, etnia, religione, opinione politica o religiosa, orientamento sessuale, convinzioni personali, nonché nel trattamento e nell'organizzazione del lavoro, nella formazione professionale, nei percorsi di carriera, nell'accesso al lavoro agile, nella sicurezza sul posto di lavoro, nella dignità della persona e del lavoro.

### **Art. 3**

#### **Composizione**

1. Il CUG, ai sensi dell'art. 57, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183), è composto da componenti designati dall'Amministrazione e da un pari numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 decreto legislativo n. 165/2001.
2. Per ogni componente effettivo è previsto un supplente. Le/I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento delle/dei rispettive/i titolari, o, anche in presenza di queste/i ma senza diritto di voto, nonché qualora siano inserite/i in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui la/il Presidente lo ritenga utile.
3. Le/I componenti sono tenuti a comunicare tempestivamente alla Segreteria del Comitato l'impossibilità di partecipare alle riunioni, nonché ad informare adeguatamente la/il supplente sullo stato delle attività.
4. Il Presidente del CUG è designato dall'Amministrazione e nominato con decreto del Segretario Generale.
5. Il Comitato ha sede presso gli Uffici del Ministero in Via di Villa Ada, 55, 00199 – Roma.
6. Il Comitato esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale di ruolo, dirigente e non dirigente, e non di ruolo, quale personale in comando in ingresso, consulenti, esperti e collaboratori, personale che presti servizio al Ministero a qualsiasi titolo.
7. La nomina e costituzione del CUG è stabilita con Decreto del Segretario Generale.

### **Art. 4**



### **Durata in carica**

1. Il CUG dura in carica quattro anni. Le/I componenti, dopo la scadenza, continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, del presente regolamento.
2. Il mandato delle/dei componenti del CUG è rinnovabile, purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico, come previsto dalla Direttiva 26 giugno 2019, n. 2.
3. Le/I componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato stesso.
4. Le/I componenti titolari e supplenti comunicano le proprie dimissioni in forma scritta alla/al Segretario Generale del Ministero e alla/al Presidente del CUG, nonché all'organizzazione sindacale che li ha designati ai fini della loro sostituzione e alle Strutture ministeriali competenti per materia.

### **Art. 5**

#### **Presidente: funzioni e compiti**

1. La/Il Presidente rappresenta il CUG, lo presiede e ne è referente ufficiale, sia all'interno che all'esterno del Ministero.
2. La/Il Presidente svolge i seguenti compiti:
  - a. convoca e presiede le riunioni, stabilendone l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti e del Vicepresidente, ne coordina i lavori e dirige le attività;
  - b. adotta le misure che favoriscano il buon funzionamento del CUG, coordinando l'operatività delle iniziative approvate;
  - c. assicura l'attuazione delle iniziative decise dal CUG e provvede affinché la sua attività si svolga in stretto raccordo con i competenti organi del Ministero;
  - d. trasmette, ai sensi della Direttiva 26 giugno 2019, n. 2, la relazione annuale agli organi di indirizzo politico-amministrativo e all'OIV;
  - e. ai sensi della Direttiva 26 giugno 2019, n. 2, promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Amministrazione;
  - f. individua tra le/i componenti appartenenti all'Amministrazione una/un Segretaria/o di sua fiducia che la/lo coadiuvi per il buon funzionamento del CUG; in assenza o impedimento della/del Segretaria/o, le sue funzioni sono affidate dalla/dal Presidente ad un'altra/un altro componente del CUG intervenuta/o alla riunione;
  - g. comunica alla/al Segretaria/o Generale del Ministero e alla Direzione generale Personale e Affari legali la decadenza e la cessazione delle/dei componenti.



3. La/il Presidente nomina la/il Segretaria/o tra il personale in servizio presso il Ministero del Turismo.

4. La/il Segretaria/o:

- a. garantisce il supporto necessario al funzionamento del CUG, curando l'invio delle convocazioni delle riunioni e del materiale relativo agli argomenti delle stesse, con l'indicazione dell'ordine del giorno;
- b. in caso di deliberazioni, tiene nota dei votanti e di coloro che abbiano dichiarato di astenersi, redige il verbale di ogni seduta, provvede alla sua condivisione con i componenti ai fini dell'eventuale perfezionamento fino all'approvazione e alla sua trasmissione finale;
- c. cura la corrispondenza interna ed esterna del Comitato e la trasmissione delle deliberazioni del CUG agli Organismi di competenza;
- d. tiene l'archivio del CUG (verbali delle sedute, corrispondenza interna/esterna etc.);
- e. supporta il Comitato per gli aggiornamenti e gli approfondimenti normativi e giurisprudenziali nelle materie di competenza del CUG.

## **Art. 6**

### **Vicepresidente**

- 1. La/il Presidente nomina la/il Vicepresidente tra i componenti del CUG che siano in possesso di tutti i requisiti di cui alle Linee guida del 4 marzo 2011 (art. 3.1.3 "Nomina").
- 2. La/Il Vicepresidente svolge funzioni vicarie della/del Presidente e attività di coordinamento del Comitato unitamente al medesimo ove richieste, nonché attività specifiche o generali delegate dalla/dal Presidente e sostituisce la/il Presidente in caso di dimissioni di quest'ultima/o, nelle more della sua sostituzione.

## **Art. 7**

### **Riunioni**

- 1. Il CUG si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno 4 volte l'anno su convocazione della/del Presidente. La convocazione ordinaria viene effettuata di norma almeno sette giorni prima della data prescelta, fatti salvi casi di urgenza, nei quali il termine è ridotto a giudizio del Presidente.
- 2. La/Il Presidente convoca il CUG in via straordinaria per motivi di necessità ed urgenza.
- 3. Il CUG può essere, altresì, convocato su richiesta dei gruppi di lavoro al fine di relazionare su eventuali questioni ovvero formulare proposte di lavoro.
- 4. Il CUG può essere convocato su richiesta di almeno la metà più uno dei componenti effettivi.
- 5. Nei casi di cui ai commi 3 e 4, il Presidente del CUG provvede alla convocazione del CUG di norma entro 15 giorni dalla richiesta.



6. La convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità, di norma almeno cinque giorni prima della data prescelta.
7. Al fine di agevolare i lavori del CUG e la partecipazione dei suoi componenti le riunioni possono svolgersi anche mediante l'utilizzo di strumenti di comunicazione a distanza (Videoconferenza).
8. La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti, nonché lo strumento telematico che potrà essere utilizzato in caso di partecipazione con modalità a distanza (Videoconferenza).
9. Le/i componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione all'Ufficio di Segreteria del Comitato, nonché alla/al componente supplente.
10. Ogni componente del CUG dovrà astenersi dalla partecipazione alle attività del CUG che riguardino questioni in cui sia direttamente e/o indirettamente coinvolta/o. Il componente che si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri deve darne tempestiva comunicazione al Presidente e all'Ufficio di Segreteria per i seguiti di competenza.
11. Il CUG può deliberare la partecipazione alle riunioni, senza diritto di voto, di esperti interni o esterni scelti dal CUG in considerazione della loro professionalità ed esperienza, a titolo gratuito.
12. Le riunioni del CUG sono verbalizzate in forma sintetica da parte della/del Segretaria/o. Ciascuna/o componente può chiedere la verbalizzazione delle proprie dichiarazioni testuali. Il verbale verrà inviato per e-mail prima della riunione successiva e le eventuali osservazioni dovranno pervenire prima della stessa. Il verbale è sottoscritto dalla/dal Presidente e della/del Segretaria/o.
13. La/Il Segretaria/o cura la raccolta e la stesura dei verbali di riunione, la corrispondenza interna ed esterna e l'archivio del Comitato.
14. Le deliberazioni approvate sono inoltrate alla Direzione generale Personale e Affari legali del Ministero per informazione e/o per gli eventuali seguiti di competenza.

## **Art. 8**

### **Quorum costitutivi e deliberativi**

1. Il CUG può validamente deliberare quando è presente la metà più uno delle/dei componenti titolari, o in loro assenza, delle/dei supplenti. Tutte le deliberazioni, compresi i pareri, sono assunte a maggioranza dei presenti, di regola con voto palese. In caso di parità prevale il voto della/del Presidente o della/del Vicepresidente. Le condizioni di validità delle riunioni del CUG devono permanere durante l'intero svolgimento dei lavori.
2. Al fine di tutelare le esigenze di riservatezza sarà possibile fare ricorso alla procedura del voto segreto su temi di particolare sensibilità, ad esempio nei casi in cui le questioni riguardino la trattazione di dati personali e/o particolari, ovvero vicende che vedano il diretto coinvolgimento di dipendenti del Ministero.
3. Il voto segreto deve essere richiesto dalla metà più uno dei votanti.



4. Hanno diritto al voto i componenti legittimamente presenti alla riunione.

5. Il CUG può deliberare la richiesta di sostituzione del componente che si assenti senza giustificato motivo per più di tre volte consecutive, con contestuale assenza anche del supplente. La relativa delibera verrà tempestivamente comunicata alla Direzione Generale Personale e Affari legali del Ministero e/o alle rispettive organizzazioni sindacali per consentirne la sostituzione.

6. Il CUG può procedere all'approvazione a distanza, con modalità telematiche di atti e documenti che siano stati oggetto di discussione e condivisione nel corso delle riunioni, con le maggioranze specificamente previste.

## **Art. 9**

### **Dimissioni e decadenze dei componenti**

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 8, comma 4, la cessazione immediata dell'incarico dei componenti del CUG avviene:

a) per dimissioni volontarie dalla carica;

b) per cessazione del rapporto di lavoro.

2. Le dimissioni di una/un componente del CUG, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del presente regolamento, devono essere presentate per iscritto alla/al Segretario Generale del Ministero, alla/al Presidente del Comitato stesso, nonché alle rispettive organizzazioni sindacali, per consentirne la tempestiva sostituzione.

3. Il CUG prende atto delle predette dimissioni nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni.

4. La/Il Presidente comunica le proprie dimissioni in forma scritta al Segretario Generale del Ministero, per consentirne la sostituzione e, per conoscenza, ai componenti del CUG. Nelle more della nomina della/del Presidente in sostituzione della/del dimissionaria/o, le funzioni di Presidente, ai sensi dell'art. 6, comma 2, sono svolte dalla/dal Vicepresidente.

5. La/Il Vicepresidente comunica le proprie dimissioni in forma scritta alla/al Presidente per consentirne la sostituzione e, per conoscenza, al Segretario Generale del Ministero e ai componenti del CUG.

## **Art. 10**

### **Gruppi di lavoro**

1. Nello svolgimento della sua attività il CUG può articolarsi in gruppi di lavoro monotematici o politematici, temporanei o permanenti, a seconda delle esigenze, anche finalizzati alla predisposizione di progetti sperimentali che possono coinvolgere altre strutture interessate.



2. Il CUG può deliberare la partecipazione alle sedute, su richiesta della/del Presidente o delle/dei componenti, di soggetti esterni al Comitato senza diritto di voto.

3. La/Il Presidente, sentito il CUG, può designare tra le/i componenti, per ogni gruppo di lavoro, una/un responsabile che svolga le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel tema assegnato, curi l'attività preparatoria e istruttoria, riferisca al CUG e formuli proposte di deliberazione.

## **Art. 11**

### **Relazione annuale**

1. Il CUG redige, di norma entro il 30 marzo di ciascun anno del mandato, una relazione sulla situazione del personale del Ministero del turismo riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, al malessere e al disagio lavorativo e organizzativo e al *mobbing*. La relazione contiene anche un'apposita sezione sullo stato di attuazione delle azioni positive.

2. Confluiscono in allegato alla relazione i dati e delle informazioni forniti entro il 1° marzo dal Ministero del Turismo, ai sensi della Direttiva 26 giugno 2019, n. 2.

3. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità – nonché all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), in quanto rileva ai fini della valutazione della *performance* organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della *performance* individuale del dirigente responsabile.

## **Art. 12**

### **Rapporti tra il Comitato Unico di Garanzia e il Ministero**

1. I rapporti tra il CUG e il Ministero del Turismo sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione. Il CUG esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione metterà a tal fine a disposizione, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.

2. Il CUG provvede ad aggiornare periodicamente sul sito Internet e Intranet del Ministero del Turismo l'area dedicata alla diffusione delle informazioni riguardanti le attività del Comitato.

3. Il CUG può richiedere dati, documenti ed informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e norme vigenti.

4. Il CUG mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli Organismi e Uffici del Ministero del turismo, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del CUG stesso.



5. Il CUG trasmette al Ministero del Turismo e alle organizzazioni sindacali le eventuali proposte relative a misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e benessere lavorativo.

6. L'Amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta sono adottati atti interni nelle materie di competenza.

### **Art. 13**

#### **Rapporti tra il Comitato Unico di Garanzia e soggetti interni ed esterni**

1. Il CUG collabora con la/il Segretario Generale e con la Direzione Generale Personale e Affari legali per l'istituzione del Nucleo di ascolto, per quanto di propria competenza, con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e difficoltà di integrazione.

2. Il CUG collabora con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in materia di pari opportunità, di benessere lavorativo e in ottica di bilancio di genere, con espresso riferimento alle disposizioni contenute nell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. A tal fine, il Comitato trasmette all'OIV gli elementi utili per la definizione degli indicatori di performance in ottica di genere e per consentire le verifiche di cui all'articolo 14, comma 4, lettera h), circa lo stato di attuazione delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità. Il Comitato collabora, inoltre, con l'OIV per la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo.

3. Il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consiglieria nazionale di parità, l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), la/il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), la/il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

4. Il CUG, nella distinzione dei rispettivi ruoli, promuoverà forme di coordinamento con l'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui ai vigenti Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Centrali e dell'Area Funzioni Centrali, anche allo scopo di evitare la duplicazione delle relative funzioni.

### **Art. 14**

#### **Trattamento dei dati personali**

1. Le informazioni ed i documenti assunti dal CUG nel corso dei suoi lavori sono utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la Protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e ss.mm.ii. e del Regolamento (UE) 2016/679.

### **Art. 15**

#### **Validità e modifiche del Regolamento**



1. Il presente Regolamento viene approvato a maggioranza dei due terzi dei componenti aventi diritto al voto ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione, effettuata sul sito istituzionale del Ministero del turismo, nonché sulla Intranet nella pagina dedicata al CUG e ne viene data comunque la più ampia diffusione interna attraverso le attività di comunicazione e informazione che il CUG riterrà più opportune.

2. Le modifiche al presente Regolamento sono approvate dalla maggioranza dei due terzi dei componenti aventi diritto al voto e successivamente pubblicate anch'esse sul sito istituzionale del Ministero del turismo con entrata in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione sul sito istituzionale del Ministero del turismo, nonché sulla Intranet.

### **Art. 16**

#### **Disposizioni finali**

1. Per la partecipazione alle attività del CUG non è previsto alcun compenso.
2. Le/I componenti del Comitato possono liberamente diffondere notizie e informazioni in merito alle attività del Comitato che siano rese pubbliche da quest'ultimo sul sito internet del Ministero tramite, ad esempio, la pubblicazione di propri atti, nonché dell'attività da esse/i svolta nell'ambito del Comitato stesso, oggetto di analoga pubblicità.
3. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento, si rinvia alla normativa vigente in materia.