

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE
N. 32 del 09/04/2026**

Il Direttore

VISTO il provvedimento redatto dal competente *Ufficio Personale* relativo a:

“ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DEI LAVORATORI E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI”;

ivi allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

RICHIAMATA la normativa generale di ordinamento e disciplina delle Aziende di Servizi alla persona ed in particolare:

- D.lgs. 241/90
- D.lgs. 207/2001
- L.R. 2/2003
- Lo Statuto dell’ASP
- Il Regolamento che disciplina gli uffici e servizi dell’ASP;

ESAMINATO il testo del suddetto documento che risulta nei suoi contenuti conforme alla normativa vigente;

RITENUTA opportuna la sua approvazione per le ragioni in esso espresse;

CONSIDERATO inoltre che non sussistono vizi od impedimenti di alcuna natura che ne possano impedire l’esecutività;

DETERMINA

DI APPROVARE l’allegato testo di provvedimento che viene classificato con la numerazione e datazione come da intitolazione;

DI DARE ATTO che il presente atto diviene esecutivo con l’apposizione della firma attestante l’approvazione del medesimo;

DI TRASMETTERE il presente atto al competente ufficio per la sua pubblicazione, trasmissione agli eventuali soggetti interessati e conservazione a norma delle norme vigenti.

F.to Digitalmente da



Il Direttore

Pignedoli Fabio / InfoCamere S.C.p.A.

**OGGETTO: ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)
PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL
BENESSERE DEI LAVORATORI E CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI**

Visti

- la legge 20.05.1970 n. 300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;
- il decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante “*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*”;
- il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- l’art. 16 del DPR del 23.08.1988 n. 395 recante la definizione, in sede di contrattazione di comparto, delle misure e dei meccanismi atti a consentire una reale parità uomo – donna nell’ambito del pubblico impiego;
- gli artt. 1,3, 7,40,43, e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 – “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

Atteso che, ai sensi dell’art. 6 della Legge n. 246/2005, come modificato dal decreto legislativo 25.01.2010 n. 5, è stata data attuazione della direttiva 2006/54/Ce del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo – donna in materia di occupazione e impiego;

Visti

- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

- la *Strategia per la crescita Europa 2020* che, non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata;
- la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la *Roadmap* della Commissione europea "*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla *Strategia Europa 2020*;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione del c.d. "*Jobs act*", ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico;
- il D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 recante il "*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*", in particolare l'art. 48, comma 1, il quale dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino **Piani di Azioni Positive** tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

Atteso che la legge n. 183 del 4.11.2010 (c.d. "*Collegato al lavoro*") dispone che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "**Comitato Unico di Garanzia**" per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (da ora CUG) con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori;

Vista

- la Direttiva del 4 marzo 2011 del Dipartimento della funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, che al punto 3.1.1 esclude, per la sua costituzione e funzionamento, nuovi o maggiori oneri per la

finanza pubblica e ne evidenzia la unicità (ovvero la rappresentatività di tutto il personale appartenente alla amministrazione – dirigente e non);

- la Direttiva 2/19 del 26/06/2019 avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e 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”;

Atteso che il Comitato dovrà avere carattere paritetico e dunque essere formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione che rappresentino, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio, nonché da altrettanti componenti supplenti;

Ritenuto opportuno richiamare la delibera n.15 del 19.03.2009 del Comitato Direttivo dell’Aran, con la quale si forniscono indicazioni in merito all’individuazione delle Organizzazioni Sindacali da ammettere alle trattative di cui alle succitate norme del D.Lgs. 165/2001 e ritenuto, per analogia, di ricorrere a tale pronuncia a fini della definizione della composizione del Comitato Unico di Garanzia, per la sua quota di parte sindacale;

Atteso che il CUG si afferma come soggetto attraverso il quale il legislatore intende raggiungere più obiettivi quali, principalmente:

1. rafforzare la tutela dei lavoratori garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza fisica, morale o psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta;
2. favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambito 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 confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
3. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della Pubblica Amministrazione;
- 4.

Rilevata pertanto la necessità, per questo Ente, nell’ambito del proprio ordinamento e della propria autonomia organizzativa, le linee di indirizzo necessarie all’attuazione dell’art. 21 della legge 183/2001, alla luce delle integrazioni apportate dalla Direttiva 2/2019 del 26/06/2019 sopracitata che fornisce indicazioni concrete sulle linee di azione che consentano di attuare

quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Preso atto del sistema sanzionatorio correlato:

- la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi;
- la mancata predisposizione del Piano delle Azioni Positive, di cui il CUG è organo propositivo, comporta per l'amministrazione, non solo l'esclusione da eventuali finanziamenti ministeriali e dell'Unione Europea, ma altresì l'applicazione della sanzione di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001, ovvero il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Apprezzato l'intervento del legislatore che fa rientrare a pieno titolo, in una normativa di carattere generale, la questione della parità e delle pari opportunità quale fattori che condizionano il funzionamento organizzativo e quale leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi;

Determina

1. di costituire con il presente atto e per quanto in premessa indicato il Comitato unico di Garanzia (CUG) per ASP Magiera Ansaloni
2. Di dare atto che il CUG si costituisce senza nuovi o maggiori oneri per il Bilancio dell'Ente e che il presente atto, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, non comportando impegno di spesa o diminuzione di entrata, non necessita dell'assunzione del parere di regolarità contabile.
3. Di dare atto che all'adozione della presente delibera seguirà, nei tempi strettamente necessari alle rispettive istruttorie:
 - Pubblicazione di apposito avviso quale procedura trasparente di interpello rivolto a tutto il personale per l'individuazione dei soggetti designati dall'amministrazione a far parte, unitamente a quelli designati dalle Organizzazioni Sindacali, del Comitato Unico di Garanzia (composizione paritaria) (in allegato al presente provvedimento "Regolamento del Comitato Unico di Garanzia approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n.10 del 02/04/2026);
 - Nomina formale del CUG.
4. Di trasmettere la presente determinazione ai soggetti di seguito indicati:
 - Ai Responsabili delle CRA, CD, SAD, Nido Infanzia

- Alle OO.SS. CGIL, CISL;
- Alla RSU;

5. di dichiarare la presente Determinazione immediatamente eseguibile e dare mandato per la sua pubblicazione all'Albo Pretorio on line dell'Azienda.

Il Direttore

Dott. Fabio Pignedoli

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

**AVVISO INTERNO DI MANIFESTAZIONE DI INTERESSE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA
PER LA DESIGNAZIONE DI PARTE PUBBLICA DEI COMPONENTI TITOLARI E SUPPLENTI
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE
DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)**

Visti

- la legge 20.05.1970 n. 300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;
- il decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante “*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*”;
- il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- l’art. 16 del DPR del 23.08.1988 n. 395 recante la definizione, in sede di contrattazione di comparto, delle misure e dei meccanismi atti a consentire una reale parità uomo – donna nell’ambito del pubblico impiego;
- gli artt. 1,3, 7,40,43, e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 – “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

Atteso che, ai sensi dell’art. 6 della Legge n. 246/2005, come modificato dal decreto legislativo 25.01.2010 n. 5, è stata data attuazione della direttiva 2006/54/Ce del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo – donna in materia di occupazione e impiego;

Visti

- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

- la *Strategia per la crescita Europa 2020* che, non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata;
- la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la *Roadmap* della Commissione europea "*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla *Strategia Europa 2020*;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione del c.d. "*Jobs act*", ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico;
- il D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 recante il "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", in particolare l'art. 48, comma 1, il quale dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino **Piani di Azioni Positive** tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

Atteso che la legge n. 183 del 4.11.2010 (c.d. "Collegato al lavoro") dispone che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "**Comitato Unico di Garanzia**" per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (da ora CUG) con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori; considerato che:

- codesta ASP con Determina del Direttore Generale n. 32 del 09.04.2026 intende costituire il CUG con quanto previsto dal "Regolamento del Comitato Unico di Garanzia" approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n.10 del 02/04/2026;

- è necessario, pertanto, procedere alla nomina dei componenti del CUG;
- il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle OO.SS. rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione nonché da altrettanti componenti supplenti;
- **i componenti di parte pubblica** – al fine di assicurare il possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza - **sono designati all'esito di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio presso l'Amministrazione;**

tutto ciò premesso e precisato,

SI INVITANO

tutti i dipendenti, interessati alla nomina a far pervenire all'Azienda al seguente indirizzo e-mail: affarigenerali@magieraansaloni.it

o in alternativa direttamente presso gli uffici di ASP di via G.Garibaldi 72 a Rio Saliceto dal lunedì al venerdì dalle ore 9,00 alle ore 13,00

entro il termine del 01/05/2026

la propria manifestazione di interesse che comprenda la seguente documentazione:

- il modulo di manifestazione di interesse (in allegato);
- il curriculum formativo e professionale;
- la copia del documento di riconoscimento.

Requisiti di ammissione alla procedura

Possono presentare domanda tutti i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del presente avviso sul sito internet aziendale.

Requisiti preferenziali ai fini della designazione di componenti di parte pubblica

Costituiscono elementi preferenziali il possesso di:

- adeguate conoscenze nelle materie di competenze del CUG;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso formativo o professionale dichiarati;
- adeguate attitudini personali, relazionali e motivazionali dichiarate.

Selezione , conferimento e durata in carica

Le domande pervenute saranno valutate dal Direttore, il quale sulla base dei curricula presentati, procederà alla valutazione dei candidati in relazione ai requisiti preferenziali suindicati predisponendo un elenco di idonei.

Il Direttore potrà riservarsi la facoltà di convocare i candidati per un colloquio motivazionale: in tale caso il giorno, l'ora e la sede di effettuazione del colloquio saranno comunicati direttamente ai candidati.

Dall'elenco degli idonei di cui sopra si attingerà per la designazione dei componenti di parte pubblica del CUG aziendale. L'elenco è utilizzabile per 4 anni dalla approvazione.



La designazione è effettuata con atto deliberativo ed i componenti (titolari e supplenti) rimarranno in carica per quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Incompatibilità

Sono incompatibili con la nomina a componente del CUG di parte pubblica (sia titolare che supplente) coloro che sono già indicati dalle organizzazioni sindacali quali titolari di incarichi.

All'esito della procedura comparativa il/la dipendente prescelto che si trovasse in una delle sopraindicate situazioni di incompatibilità dovrà effettuare l'opzione tra i due incarichi.

Riapertura termini

L'Azienda si riserva la riapertura del termine qualora le domande pervenute entro la data suindicata siano numericamente insufficienti.

Il Direttore Generale
Dott. Fabio Pignedoli



Magiera Ansaloni

Al Direttore Generale
dell'ASP Magiera Ansaloni

e-mail: affarigenerali@magieraansaloni.it

OGGETTO: MANIFESTAZIONE DI INTERESSE ALLA PROCEDURA DI SELEZIONE COMPARATIVA PER LA DESIGNAZIONE DI PARTE PUBBLICA DEI COMPONENTI TITOLARI E SUPPLEMENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

Con riferimento alla procedura selettiva in oggetto,

il/la sottoscritto/a Cognome _____ Nome _____

nato/a a _____ il _____

codice fiscale _____

tel. _____ eventuale cell. _____

dipendente dell'ASP Magiera Ansaloni con la qualifica di _____

avvalendosi delle disposizioni di cui agli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, ai sensi degli artt. 75 e 76 del medesimo D.P.R., sotto la sua personale responsabilità:

invia

- **il proprio curriculum vitae** che evidenzia tutti gli elementi utili ai fini della valutazione dei requisiti preferenziali riportati nell'avviso, al fine di valutare adeguatamente le attività, le esperienze, le conoscenze e le attitudini personali, relazionali e motivazionali dell'interessato, con specifico riferimento all'incarico in oggetto;
- **unitamente a un documento di riconoscimento in corso di validità;**

dichiara

- di essere attualmente in servizio presso _____;
- che non sussistono cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui all'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 39/2013, nonché l'assenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001;
- di essere consapevole del fatto che tutti i dati personali di cui l'Amministrazione viene in possesso in occasione dell'espletamento della procedura in oggetto verranno trattati nel rispetto della normativa vigente e di quanto stabilito nel relativo avviso di selezione.

Luogo e data _____

Firma _____