

**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](mailto: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