



Magiera Ansaloni

## DECRETO AMMINISTRATORE UNICO

N. 10 del 02/04/2026

### L'Amministratore Unico dell'ASP

VISTO il provvedimento redatto dalla Direzione relativo a:

**“APPROVAZIONE REGOLAMENTO DEL “COMITATO UNICO DI GARANZIA” (CUG) PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DEI LAVORATORI E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI”**

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;

### DECRETA

1. DI APPROVARE l'allegato testo di provvedimento che viene classificato con la numerazione e datazione come da intitolazione;
2. DI DARE ATTO che il presente atto diviene esecutivo con l'apposizione della firma attestante l'approvazione del medesimo;
3. 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



L'Amministratore Unico

Santi Marinella / InfoCamere S.C.p.A.

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO DEL “COMITATO UNICO DI GARANZIA”(CUG) PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DEI LAVORATORI E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**L'AMMINISTRATORE UNICO**

**Visto:**

- 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 finanzia 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;

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;

## DECRETA

**DI APPROVARE** il Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG);

**DI DARE ATTO** che il presente provvedimento è immediatamente eseguibile e viene trasmesso agli uffici competenti per la sua pubblicazione nelle forme stabilite dal vigente regolamento di funzionamento, oltre che sul sito istituzionale dell'Asp;

**DI INFORMARE** in merito al nuovo Regolamento del CUG tutti i dipendenti dell'azienda.



# REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

dell'ASP Magiera Ansaloni di Rio Saliceto – Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

## PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'ASP Magiera Ansaloni di Rio Saliceto, Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ai sensi della normativa regionale vigente, nel rispetto dei principi sanciti dallo Statuto aziendale, promuove condizioni di lavoro improntate a pari opportunità, rispetto della dignità della persona, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo.

A tal fine l'Azienda istituisce il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, quale organismo interno con funzioni propositive, consultive e di verifica.

Il presente Regolamento è adottato in conformità a:

- **art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, come modificato dall'art. 21 della **Legge 4 novembre 2010, n. 183**;
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011**;
- **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** – Codice delle pari opportunità;
- **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**;
- **CCNL Funzioni Locali** vigente;
- normativa europea e nazionale in materia di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni;
- **Statuto dell'ASP Magiera Ansaloni di Rio Saliceto**.

## Art. 1 – Istituzione e finalità

1. È istituito presso l'ASP Magiera Ansaloni di Rio Saliceto il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, con Determinazione Dirigenziale del Direttore
2. Il CUG opera per:
  - assicurare parità e pari opportunità;
  - prevenire e contrastare discriminazioni, molestie, mobbing e violenze morali o psicologiche;
  - promuovere il benessere organizzativo e la salute psicofisica del personale;
  - favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.



## Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Le attività del CUG riguardano **tutto il personale dell'ASP**, con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale.
2. Il CUG interviene su tematiche che incidono sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni lavorative.

## Art. 3 – Composizione

1. Il CUG è composto da componenti **titolari e supplenti**, in numero paritetico:
  - o N° 2 designati dall'Amministrazione;
  - o N° 2 designati dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative.
2. La nomina dei componenti è effettuata con **provvedimento del Direttore**, previa informazione all' Amministratore Unico.
3. È assicurato, ove possibile, l'equilibrio di genere.
4. I componenti restano in carica **quattro anni**, rinnovabili una sola volta.

## Art. 4 – Presidente e Vicepresidente

1. Il CUG elegge al proprio interno il/la **Presidente**, tra i componenti designati dall' Amministrazione.
2. Il/la **Vicepresidente** è individuato/a tra i componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali.
3. Il Presidente:
  - o convoca e presiede le riunioni;
  - o coordina i lavori del Comitato;
  - o cura i rapporti istituzionali con il Direttore e Amministratore Unico.
  - o Riceve le proposte da parte dei lavoratori
4. Il CUG ha sede presso ASP Magiera Ansaloni via C.Marx 10 a Rio Saliceto e si riunisce solitamente presso le sale messe a disposizione dall' ASP
5. I membri del CUG possono essere rieletti una sola volta e nel caso cessano con il CUG stesso.
6. Nel caso un membro dovesse dare le dimissioni (che devono essere presentate in forma scritta) prima della scadenza del mandato sarà cura dell' Amministrazione o delle rappresentanze sindacali individuare i nuovi componenti



## Art. 5 – Compiti e funzioni

Il CUG esercita funzioni:

### a) Propositive

- elaborazione di proposte di azioni positive;
- suggerimento di misure organizzative per il benessere lavorativo;
- promozione di iniziative formative e culturali sui temi di competenza.

### b) Consultive

- espressione di pareri su regolamenti, atti organizzativi e politiche del personale;
- supporto consultivo al **Direttore** e all'Amministratore Unico su materie di competenza.

### c) Di verifica

- monitoraggio dell'attuazione dei principi di pari opportunità;
- analisi dei dati relativi al personale, nel rispetto della normativa sulla privacy;
- verifica dell'assenza di discriminazioni nei procedimenti interni.

## Art. 6 – Modalità di funzionamento

1. Il CUG si riunisce:
  - almeno **due volte all'anno** in via ordinaria;
  - in via straordinaria su iniziativa del Presidente o su richiesta motivata della maggioranza dei componenti.
2. Le riunioni sono valide con la presenza della **maggioranza dei componenti**.
3. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei presenti.
4. Di ogni seduta è redatto **verbale**, trasmesso al Direttore.

## Art. 7 – Rapporti con gli organi dell'ASP

1. Il CUG opera in autonomia funzionale, nel rispetto delle competenze:
  - del **Amministratore Unico**, quale organo di indirizzo;
  - del **Direttore**, quale organo di gestione.
2. Il Direttore assicura al CUG il necessario supporto organizzativo, logistico e informativo.

## Art. 8 – Riservatezza

1. I componenti del CUG sono tenuti al segreto d'ufficio e alla riservatezza.
2. Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del **Regolamento UE 2016/679 (GDPR)**.



## Art. 9 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento è approvato con **decreto dell'Amministratore Unico n.10 del 02.04.2026**
2. Entra in vigore dalla data di esecutività del decreto.