

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
n. 0000126 del 01/02/2023

OGGETTO:

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ DELL'AZIENDA OSPEDALIERA SANTA MARIA DI TERNI, FORMALIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA DOCUMENTAZIONE SU REGOLAMENTO SEGNALAZIONI, MODULO SEGNALAZIONI E AZIONI POSITIVE.

VISTA

Proposta n. 0000120 del 31/01/2023 a cura di S.C. Affari Generali e Legali
Hash.pdf (SHA256):ba76ebe4e9ddd6a17d8c68d5f0fa3e7bb524048e57a610bcfa9ba5986c2dec98

firmata digitalmente da:

Il Responsabile S.C. Affari Generali e Legali
Maria Rita Bruscolotti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Parere: FAVOREVOLE
Maria Mariani

IL DIRETTORE SANITARIO
Parere: FAVOREVOLE
Pietro Manzi

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e di disporre così come in essa indicato.

IL DIRETTORE GENERALE
Andrea Casciari

PREMESSO che con Deliberazione del Direttore Generale n. 804 del 19/08/2021, così come integrata con Deliberazione n. 939 del 01/10/2021, veniva costituito presso la scrivente Azienda Ospedaliera per il quadriennio agosto 2021 - agosto 2025 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e ne veniva individuata la composizione;

CHE con Deliberazione del Direttore generale n. 336 del 12/04/2022 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito in prima seduta il giorno 15/02/2022 ed ha provveduto ad approvare il Regolamento per il Funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Ospedaliera "Santa Maria" di Terni;

RICHIAMATI:

- l'art. 7 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla Legge n. 183/2010, che prevede che le pubbliche amministrazioni devono garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di forme di discriminazione relative a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- L'art. 57 (Pari opportunità) del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, in virtù del quale "le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato Unico di Garanzia che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Il comitato unico di garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi";
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 contenente "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)", a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari Opportunità;

TENUTO conto che la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – ha approvato la Direttiva 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") che sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di

discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4/3/2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio;

CHE il Comitato Unico di Garanzia è un organismo di garanzia che esercita, compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001. Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza

- la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- la promozione e il 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;
- la diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- 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 discriminazioni o violenze sessuali morali o psicologiche nell'amministrazione di appartenenza;

PRESO atto che, con il proposito di adeguarsi puntualmente ai principi in materia ed alla normativa di riferimento, il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità di questa Azienda Ospedaliera ha provveduto a redigere e a trasmettere come da nota Prot. n. 0065031 del 02/11/2022 a firma del Dott. De Persio Mariano membro dello Staff di segreteria del Comitato Unico di Garanzia, la seguente documentazione approvata nella seduta del Comitato Unico di Garanzia del 11/10/2022:

- Proposte di Azioni Positive da intraprendere in questa Azienda Ospedaliera
- Regolamento per Segnalazioni CUG Azienda Ospedaliera Santa Maria di Terni
- Modulo Segnalazioni al CUG

Ritenuto pertanto opportuno alla luce di tutte le considerazioni sopra esposte di procedere a diffondere con atto deliberativo la seguente documentazione approvata e trasmessa dal C.U.G.:

- Regolamento per segnalazioni CUG;
- Modulo Segnalazioni CUG;

- Proposte di Azioni Positive;

CONSIDERATO che con deliberazione del Direttore Generale n. 103 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025;

CHE a seguito dell'adozione della presente deliberazione si procederà ad integrare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025 con la documentazione approvata e trasmessa dal C.U.G. ed allegata alla presente deliberazione;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico della scrivente Azienda Ospedaliera;

DATO ATTO che la proposta è coerente con il Piano Triennale Aziendale della Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;

CONSIDERATO che il Responsabile di Posizione Organizzativa ed il Dirigente della Struttura proponente attestano di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto ed attestano l'inesistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della Legge n. 241/90 e ss.mm.ii e art. 1, comma 9, lett. e) della Legge n. 190/2012 e l'inesistenza delle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

SI PROPONE DI DELIBERARE

Per quanto esposto in narrativa che espressamente si richiama;

DI formalizzare e diffondere la seguente documentazione approvata e trasmessa dal Comitato Unico di Garanzia ed allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale:

- Regolamento per Segnalazioni CUG;
- Modulo Segnalazioni al CUG;
- Azioni Positive da intraprendere

DI stabilire che a seguito dell'adozione della presente deliberazione si procederà ad integrare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025 (DDG 103/2023) con la documentazione approvata e trasmessa dal C.U.G. ed allegata alla presente deliberazione;

DI trasmettere copia della presente deliberazione al Comitato Unico di Garanzia.

Il Responsabile PO

Dott. Andrea Lorenzoni

Il Dirigente Amministrativo

Dott.ssa Maria Rita Bruscolotti

REGOLAMENTO PER SEGNALAZIONI CUG A.O. “Santa Maria” di Terni

Premessa

Il segnalante è la persona fisica testimone, nell'ambito di lavoro, di mancata parità e/o pari opportunità di genere, di qualunque presunta forma di violenza di tipo morale o vessatoria ed anche di discriminazione a cui sia è venuto a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria prestazione presso l'Azienda Ospedaliera di Terni; tali segnalazioni possono rientrare anche nei fenomeni del mobbing, del mancato benessere lavorativo e della mancata pari opportunità.

Ogni segnalazione giunta al CUG, pervenuta a voce o scritta, è tutelata dal Segreto d'Ufficio come regolamentato dall'art. 326 del C.P., e non può essere rivelata, a tutela del soggetto segnalatore: *“Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio [358 c.p.] che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno...”*, inoltre ed in merito al trattamento dei dati personali, informazioni e documenti trattati dal C.U.G. nell'ambito delle proprie competenze, devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali (GDPR UE/2016/679), nel Codice per la protezione dei dati personali – d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, così come modificato dal Decreto Legislativo 101 del 10 agosto 2018 e secondo le procedure interne di protezione dei dati personali.

Regolamento segnalazioni

Chiunque ritenga di essere stato testimone, vittima o sia venuto a conoscenza di atti di violenza o comportamenti vessatori può fare segnalazione al CUG.

Sulla homepage aziendale, al link *“CUG – Comitato Unico di Garanzia”*, possono essere scaricati e compilati i moduli A) **Modulo di Segnalazione** e B) **Modello per il consenso al trattamento dei dati**.

Il soggetto segnalatore, una volta compilati entrambi i moduli, li invierà alla casella di posta elettronica del CUG (cug@aosp terni.it), il cui accesso è limitato alla Presidente, alla Vicepresidente ed allo Staff di Segreteria del CUG; questi ultimi si riuniranno e discuteranno

il caso prima di presentarlo ai membri del Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità e valutare se di competenza dello stesso.

Altro mezzo di segnalazione potrà essere a mezzo cartaceo da inserire nella cassetta delle lettere, ubicata al 1° piano (corridoio S.O./DMPO/SITRO).

Istruttoria della segnalazione

L'interessata/o oppure il presunto autore del comportamento segnalato sente/sentono il Presidente e/o il Vicepresidente; qualora il caso lo richieda, il Presidente o il Vicepresidente può proporre alla Direzione Aziendale e/o al Responsabile organizzativo dell'ambiente di lavoro, da dove è originata la segnalazione, azioni finalizzate alla tutela del lavoratore ed alla soluzione del caso.

Nel caso di eventuali azioni discriminatorie nei confronti di dipendenti che hanno segnalato illeciti (normativa inerente il *whistleblower*), la Presidente, la Supplente e/o i membri dello Staff di Segreteria provvedono a dare tempestiva comunicazione al Responsabile dell'Anticorruzione.

Una volta ricevuta la segnalazione la Presidente e/o Supplente con lo Staff di Segreteria si riuniranno per decidere come procedere secondo la Normativa che regola l'attività dei CUG.

Gli atti relativi al procedimento, riporteranno un protocollo riservato alla Presidente, Supplente e Staff di Segreteria permettendo uno storico delle segnalazioni da presentare alle Autorità Competenti in caso di richiesta formale dagli stessi.

La Presidente, Supplente e Staff di Segreteria, una volta esaminato il caso, sente separatamente le parti interessate, appurando la veridicità dei fatti, svolge l'attività istruttoria redigendo opportuno verbale e prepara una relazione da presentare al Comitato riunito in convocazione ordinaria, straordinaria se il caso riveste particolare gravità, redigendo un Verbale da presentare alla Direzione Aziendale, proponendo tutti i possibili provvedimenti utili alla soluzione del caso.

Qualora nel corso dell'Istruttoria emergano comportamenti disciplinarmente perseguibili, comunque non in linea con il Codice Etico e di Comportamento Aziendale adottato dalla Azienda Ospedaliera di Terni (ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e del Piano Nazionale Anticorruzione), gli stessi ne danno immediata e formale comunicazione alla Direzione.

Qualora la segnalazione venga presentata in forma scritta ed in modalità anonima, sarà compito del Presidente e della Supplente appurare la veridicità dei fatti in via informale, prima di avviare eventuale procedura formale.

Terni 31 Ottobre 2022

La Presidente

Dr.ssa Zagaglioni Carla MD

MODULO DI SEGNALAZIONE CUG

Ambito

- Mobbing
- Molestie sul lavoro
- Parità e pari opportunità di genere
- Parità e pari opportunità lavorative
- Discriminazione relativa al genere, alla razza, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla lingua e alla religione
- Benessere e clima organizzativo
- Efficienza ed efficacia dell'organizzazione

Area problematica

- atti di violenza fisica
- atti di violenza verbale
- Organizzazione del lavoro
- Formazione del personale
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa
- Criteri di valutazione del personale
- Avanzamenti di carriera
- Sicurezza sul lavoro
- Altro specificare_

In relazione all'episodio

- Ho assistito
- Sono stato vittima

L'autore della condotta è/ è stato

- Un collega
- Un gruppo di colleghi
- Un mio superiore
- altro

E precisamente il Sig./i (facoltativo):

Eventuali altre persone che hanno assistito al fatto e possono riferire su di esso:

Descrizione del fatto (Preferibilmente in stampatello o in grafia ben leggibile):

DATI DEL SEGNALANTE (facoltativo)

Cognome e nome _____

Qualifica _____

Dipartimento /UO/Servizio di appartenenza _____

Recapito telefonico _____

e-mail _____

Data ___/___/___

Firma _____

Chiedo che i miei dati anagrafici non siano resi noti a terzi e che nella successiva trattazione della vicenda la mia pratica sia identificata unicamente con un codice alfanumerico anonimo

PROPOSTE DI AZIONI POSITIVE DEL CUG A.O. "Santa Maria" di Terni

Premessa

Le Azioni Positive hanno la finalità di «*eliminare le disparità di fatto di cui le donne e gli uomini sono oggetto nella vita lavorativa e per favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro con pari opportunità*»: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di Pari Opportunità.

Le Azioni Positive sono uno strumento, dunque, duttile e temporaneo, destinato, infatti, ad esaurirsi nel momento stesso in cui il suo obiettivo dovesse essere pienamente realizzato, deve servire a rimuovere quegli specifici ostacoli materiali che si frappongono alla reale e sostanziale Parità tra lavoratori e lavoratrici.

La Costituzione Italiana sancisce il Principio di Uguaglianza tra i Cittadini e persegue la finalità di una realizzazione reale e non solamente formale di uguaglianza: il perseguimento "*dell'uguaglianza sostanziale*" legittima l'adozione di misure e di strumenti che riequilibrino le situazioni di svantaggio; soltanto così le donne, e tutti gli altri soggetti che appartengono alle fasce deboli, possono recuperare una condizione almeno di parità di chances.

Le Azioni Positive, quale strumento del "*diritto diseguale*" atto a realizzare l'eguaglianza sostanziale, ottengono un definitivo riconoscimento dal nuovo testo dell'art.1 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, che espressamente chiarisce: "*Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*" (comma 3).

Le Azioni Positive prevedono interventi specifici mirati a rimuovere gli ostacoli che impediscono le pari opportunità uomo-donna, accelerare il processo di realizzazione di fatto dell'uguaglianza e combattere le discriminazioni dirette e indirette nei confronti delle donne e per la parità di genere.

Azioni Positive: profferta alla Direzione dell'Azienda Ospedaliera "Santa Maria" di Terni

Questo Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione ed il Benessere di chi lavora, contro le Discriminazioni costituito, con Delibera del DG n°804 del 19 Agosto 2021 ed integrata con la Delibera 939 del 1 Ottobre 2021; dopo che i Suoi membri hanno effettuato formazione in modalità *webinar* in merito al Corso di Formazione organizzato dall'Ufficio della Consigliera di Parità *Monica Paparelli* su Strumenti, Obblighi, Responsabilità nella lotta alle Discriminazioni e per la Promozione del Benessere Lavorativo, che si è svolto dal 15 novembre al 19 gennaio 2022 ed ha avuto una durata complessiva di ore 24 e si è articolato in n. 6 moduli di ore 4 ciascuno, di cui 3 dedicate alla formazione frontale e 1 ora

ad attività di laboratorio (le date in cui si è svolto il corso sono: 15/11/2021 - 22/11/2021 - 06/12/2021 - 13/12/2021 - 10/01/2022 - 19/01/2022).

Propone le seguenti Azioni Positive da intraprendere dall'Amministrazione:

Area 1 IMPLEMENTAZIONE, FORMAZIONE E COMUNICAZIONE SUL RUOLO E FUNZIONI DEL CUG PER LE PARI OPPORTUNITA'.

Allocazione di una "cassetta CUG per le segnalazioni" da posizionare presso il corridoio del primo piano Area Centrale (fronte S.O./DMPO/SITRO);

Creazione di materiale informativo sul Ruolo e Funzioni del CUG destinato a tutte e tutti i Dipendenti della Ns Azienda, in forma cartacea e/o informatizzata con l'aggiunta di specifici momenti formativi, accreditati ECM, in collaborazione con l'*Ufficio Regionale Pari opportunità dell'Umbria*, con in aggiunta la possibilità di far intervenire esperti del Settore delle Pari Opportunità provenienti da altre Istituzioni compreso il *Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri*;

Creazione di Eventi con lo scopo di aggiornamento dedicati ai componenti del CUG per revisionare la conoscenza della Normativa in merito agli ambiti ed alle azioni che il Comitato può intraprendere.

Area 2 BENESSERE LAVORATIVO E CONCILIAZIONE DELLA VITA PRIVATA CON L'ATTIVITA' LAVORATIVA.

Instaurazione di convenzioni dedicate ai dipendenti genitori con figli relative alla frequenza di nido, materna (fascia 0-6 anni) e campo estivo al fine di favorire una corretta *work-life balance* in primis per genitori single e coppie di dipendenti;

Creazione di un "percorso benessere" per i dipendenti tramite l'utilizzo di spazi Aziendali conformi e Personale qualificato operante all'interno dell'Azienda;

Creazione di una foresteria dedicata al personale in "reperibilità" al fine di tutelare i dipendenti pendolari e/o in situazioni di disagio correlato alla tempistica prevista per la reperibilità.

Area 3 ACCESSO AL LAVORO, LA PROGRESSIONE DI CARRIERA, LA LETTURA DELL'ORGANIZZAZIONE, LETTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Somministrazione, in forma anonima e nel rispetto della Normativa sulla Privacy e s.m.i., di un questionario relativo al sesso, età, situazione familiare (figli minori e/o disabili a carico) e tragitto casa lavoro finalizzato alla creazione di un bilancio di genere aggiornato da utilizzare da parte del Comitato per proporre interventi di miglioramento e corrette azioni per la Pari opportunità ed il benessere lavorativo;

Creazione del *Disability - Diversity Manager* al fine di tutelare e facilitare il lavoro dei dipendenti diversamente abili presenti in azienda, a tal fine si propone di vagliare la possibilità che questa funzione possa essere svolta dal CAD Aziendale;

Effettuazione di un'Analisi relativa alle Progressioni di Carriera; l'obiettivo è quello di perseguire la massima trasparenza e pubblicità nelle procedure Concorsuali, di mobilità e di assegnazione d'incarico, nella scelta dei criteri di inclusione/esclusione e di punteggio, nella formazione delle graduatorie e di scorrimento di queste ultime.

Terni 31 Ottobre 2022

La Presidente

Dr.ssa Zagaglioni Carla MD

Redatto da:

Dott. *De Persio Mariano*

Membro dello Staff di Segreteria del CUG