



Istituto Romano di San Michele
 Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (ASP)
 Piazzale Antonio Tosti, 4 - 00147 Roma
 tel. 06/51858205 - fax 06/5120986
 info@irmsm.it | istitutoromanosanmichele@pcert.postecert.it

Determina Direttoriale n. 32 del 17/01/2023

Oggetto:	Nomina dei componenti del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).	
Ufficio proponente:	Risorse Umane	
Estensore dell'atto:	Sig.ra Silvana Cianfarani	
<p>Il Responsabile del Procedimento sotto riportato, a seguito dell'istruttoria, con la sottoscrizione del presente atto attesta che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico.</p> <p>Il Responsabile del Procedimento Sig.ra Silvana Cianfarani</p> <p style="text-align: right;">Roma, 17/01/2023</p>		
<p>Il Responsabile dell'Ufficio Bilancio e Rendicontazione, con la firma del presente atto, attesta, per la sola eventuale disponibilità dei fondi, che il presente atto non comporta impegno di spesa.</p> <p>Il Responsabile dell'Ufficio Bilancio e Rendicontazione Dott.ssa Roberta Valli</p> <p style="text-align: right;">Roma, 16/01/2023</p>		



Istituto Romano di San Michele

Il Direttore

VISTA la deliberazione della Regione Lazio n. 416 del 7 luglio 2020 - pubblicata sul BURL n.87 del 9 luglio 2020 - con la quale è stata disposta la fusione per incorporazione delle II.PP.AA.BB. Istituto Romano di San Michele e Opera Pia Nicola Calestrini e la contestuale trasformazione in Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (ASP) denominata Istituto Romano di San Michele;

RICHIAMATO il Decreto del Commissario Straordinario n. 12 del 17 luglio 2020, avente ad oggetto la "Presenza d'atto della Deliberazione della Giunta Regionale n. 416 del 7 luglio 2020 "Fusione per incorporazione delle Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza Istituto Romano di San Michele e l'Opera Pia Nicola Calestrini, contestuale trasformazione nell'Azienda di Servizi alla Persona (ASP) denominata "Istituto Romano di San Michele" con sede in Roma e approvazione del relativo Statuto ai sensi della legge regionale 22 febbraio 2019, n. 2 e dell'articolo 4 del regolamento regionale 9 agosto 2019, n. 17";

VISTO il decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00199 del 26 novembre 2020 - pubblicato sul BURL n.146 del 1° dicembre 2020 - con il quale è stato nominato, per la durata di n. 5 (cinque) anni decorrenti dalla data di approvazione dello stesso atto, il Consiglio di Amministrazione dell'ASP Istituto Romano di San Michele, così come integrato da decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00090 del 26 aprile 2021, dal decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00115 del 31 maggio 2021, dal decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00205 del 3 novembre 2021, dal decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00069 del 27 maggio 2022 e dal decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00161 del 7 ottobre 2022;

PRESO ATTO dell'insediamento del Consiglio di Amministrazione dell'ASP Istituto Romano di San Michele a seguito di prima riunione tenutasi in data 04.12.2020;

PRESO ATTO, altresì, della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 30.03.2021 con la quale è stato affidato l'incarico triennale di Direttore, con decorrenza dal 1° aprile 2021, al Dott. Fabio Liberati;

PREMESSO che

- la legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"* (art. 57, comma 01);

- l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro;

- è circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o *mobbing* si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai



lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza;

- la dirigenza pubblica deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing;

- appare quindi in linea con i tempi la previsione dell'articolo 21, comma 4, della legge 183/2010, che ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza;

- un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Risponde in pieno a queste esigenze la novella legislativa, prevedendo espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno;

- l'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione;

- l'art. 57 del d.lgs 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010) è in linea, inoltre, con il quadro delineato dal d.lgs. 150/2009, che ha inteso attuare una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevedendo la promozione delle pari opportunità come uno strumento chiave per realizzare tale riforma;

-il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del d.lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione: le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi;

RICHIAMATA la direttiva, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del comma 4 dell'art. 57 del d.lgs 165/2001, detta Linee guida per il funzionamento dei comitati unici di garanzia (registrata presso la Corte dei conti il 12 aprile 2011, reg. 8, foglio 150);

PRESO ATTO che:

- il CUG si intende costituito ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti;
- i/le Componenti rimangono in carica 4 anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta;
- la composizione deve essere paritetica assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi (pariteticità di genere che può essere raggiunta considerando anche i componenti supplenti) e deve essere formato da un



determinato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli art. 40 e 43 del d. lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione;

- il CUG opera in raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni servendosi delle risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge messe a disposizione dall'amministrazione, tenuto conto dei contratti collettivi vigenti;

- la complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere:

adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;

adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;

adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali

- il presidente del CUG è designato dall'amministrazione (art 21, comma 2 della legge 183/2010) e deve essere scelto tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione;

- il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010) come di seguito dettagliati:

POTERI PROPOSITIVI

1. Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne

2. Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

3. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

4. Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

5. 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

6. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

7. 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 – mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza

POTERI CONSULTIVI FORMULANDO PARERI SU:

1. Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza

2. Piani di formazione del personale

3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione



4. Criteri di valutazione del personale
5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

POTERI DI VERIFICA su

1. i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità
2. gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
3. gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
4. l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro

ATTESO

- che il regolamento interno del CUG sarà adottato entro 60 giorni dalla sua costituzione e disciplina le modalità di funzionamento (periodicità delle riunioni, validità delle stesse, dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti);
- il CUG opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle *performance*;

RICHIAMATO l'interpello indirizzato a tutti i dipendenti dell'ASP per raccogliere le candidature a far parte del CUG (prot. n. 10098/2022)

RICHIAMATA la nota prot. n. 10096/2022 con la quale venivano invitate le OO.SS. a comunicare i propri rappresentanti nell'ambito della costituzione del CUG;

PRESO ATTO delle candidature pervenute da parte dei dipendenti:

Fabi Miriam (prot. n. 281/2023)
Santoprete Fabrizio (prot. n. 382/2023)
Loreti Tiziana (prot. n. 404/2023)
Conte Giulio (prot. n. 413/2023)
Scalzo Flavio (prot. n. 485/2023)
Lagattolla Alessio (prot. n. 515/2023)

PRESO ATTO delle designazioni pervenute da parte delle OO.SS. in relazione alle quali non si riporta la sigla sindacale a tutela della privacy degli iscritti, dando atto che la documentazione è archiviata agli atti del Servizio Risorse Umane;

(prot. n. 380/2023) titolare Ciani Valerio e supplente Rega Michela
(prot. n. 435/2023) titolare De Angelis Damiano e supplente De Col Marco
(prot. n. 466/2023) titolare Pesa Alessia e supplente Lucci Tiziana

ATTESTATO che il presente provvedimento a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1 della Legge 20/1994 e successive modifiche nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, della Legge 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni;



Istituto Romano di San Michele

VISTA la Legge Regionale 22 febbraio 2019, n. 2

VISTO lo Statuto dell'Ente approvato con Deliberazione della Regione Lazio del 7 luglio 2020, n.416;

per quanto in premessa specificato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento

DETERMINA

1) DI NOMINARE, anche in esito alla disamina dei curricula pervenuti, i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), previsto dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, per il periodo di 4 anni dalla data di adozione del presente atto, nelle seguenti persone:

COMPONENTI EFFETTIVI

Santoprete Fabrizio
(Rappresentante dell'Amministrazione)
Scalzo Flavio
(Rappresentante dell'Amministrazione)
Loreti Tiziana
(Rappresentante dell'Amministrazione)

Ciani Valerio
(Rappresentante Sindacale)
De Angelis Damiano
(Rappresentante Sindacale)
Pesa Alessia
(Rappresentante Sindacale)

COMPONENTI SUPPLEMENTI

Fabi Miriam
(Rappresentante dell'Amministrazione)
Conte Giulio
(Rappresentante dell'Amministrazione)
Lagattolla Alessio
(Rappresentante dell'Amministrazione)

Rega Michela
(Rappresentante Sindacale)
De Col Marco
(Rappresentante Sindacale)
Lucci Tiziana
(Rappresentante Sindacale)

2) DI NOMINARE, altresì, Presidente del C.U.G. Fabrizio Santoprete, RSPP dell'ASP;

3) DI DARE ATTO che il CUG dell'ASP Istituto Romano di San Michele è costituito da 6 componenti effettivi e da 6 componenti supplenti.

4) DI DARE ATTO che il CUG dura in carica per n. 4 anni e che gli incarichi potranno essere rinnovati una sola volta;

5) DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta impegno di spese, minor entrate, né altri riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ASP, in quanto l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia non deve implicare oneri aggiuntivi per la finanza pubblica, come dettato dalle norme sopra citate.

6) DI DISPORRE la comunicazione del presente atto ai Componenti effettivi e supplenti del CUG, alle Organizzazioni Sindacali e al Presidente del CdA;

7) DI PROVVEDERE alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'ASP in apposita sezione dell'"Amministrazione trasparente".



Istituto Romano di San Michele

Il Responsabile del Procedimento

Sig.ra Silvana Cianfarani

Il Direttore

Dott. Fabio Liberati



Istituto Romano di San Michele
