

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia
ATS Brescia



Relazione del Comitato Unico di Garanzia di ATS BRESCIA

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

ANNO 2024

Sommario

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA	3
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE	4
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	4
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	5
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	5
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ	6
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE	7
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ	7
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	8
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	13

Tipo di amministrazione: Ente del Servizio Sanitario Nazionale

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	Classi età					F Totale	%	Maschi					M Totale	%	Totale complessivo	
	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60				
Assistente sociale-Ruolo			2	3		5	1,03			1			1	0,38	6	
Dirigenza Amm.va-Ruolo			1	9		10	2,06		1		1	1	3	1,14	13	
Dirigenza Amm.va-Tempo Det.			1	1		2	0,41							0,00	2	
Dirigenza Medica-Ruolo			6	14	9	3	32	6,58		2	4	6	5	17	6,44	49
Dirigenza Medica-Tempo Det.			5			1	6	1,23	2	2		1		5	1,89	11
Dirigenza professionale-Ruolo							0,00		1	1	4	3	9	3,41	9	
Dirigenza Sanitaria-Ruolo			2	1	9	3	15	3,09			1		1	0,38	16	
Dirigenza tecnica-Ruolo							0,00					1	1	0,38	1	
Dirigenza Veterinaria-Ruolo	3	17	11	18	3	52	10,70	1	12	10	13	16	52	19,70	104	
OTA OSS-Ruolo				3	1	4	0,82							0,00	4	
Personale amm.vo-Ruolo	7	35	35	93	18	188	38,68	3	7	11	13	6	40	15,15	228	
Personale ausiliario-Ruolo				1		1	0,21					1	1	0,38	2	
Personale infermieristico-Ruolo			2	3	13	2	20	4,12			1	4	5	1,89	25	
Personale Riabilitazione-Ruolo				1	3		4	0,82	1				2	3	1,14	7
Personale tecnico sanitario-Ruolo			2	9	11		22	4,53			2		2	0,76	24	
Personale tecnico-Ruolo	2	3	3	6	2	16	3,29	1	6	4	14	7	32	12,12	48	
Personale tecnico-Tempo Det.							0,00			1		1	2	0,76	2	
Personale Vig. Ispezione-Ruolo	27	45	7	26	4	109	22,43	15	11	10	34	20	90	34,09	199	
Totale complessivo	39	117	88	205	37	486	100	23	43	45	93	60	264	100	750	
Totale % sul personale complessivo	5,20	15,60	11,73	27,33	4,93	64,80		3,07	5,73	6,00	12,40	8,00	35,20			

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Classi part time	Femmine					F Totali	F %	Maschi					M Totali	M %	Totale complessivo
	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			
00_Fino al 50%		1		8		9	1,85				1	2	3	1,14	12
01_>50%		20	23	52	7	102	20,99	2	2	1	4	3	12	4,55	114
02_Tempo Pieno	39	96	65	145	30	375	77,16	21	41	44	88	55	249	94,32	624
Totale complessivo	39	117	88	205	37	486	100,00	23	43	45	93	60	264	100,00	750
Totale percentuale	5,20	15,60	11,73	27,33	4,93	64,80		3,07	5,73	6,00	12,40	8,00	35,20		

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo di posizione di responsabilità	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inc. funz. organizzazione	6	12,76	17	36,17	23	
Inc. funz. professionale	13	27,65	11	23,4	24	
Totale complessivo	19	40,42	28	59,57	47	
Totale personale	486	64,8	264	35,2	750	100
% sul personale complessivo		3,9		10,6		6,26

TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	Femmine					F Totale	F %	Maschi					M Totale	M %	Totale complessivo
	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			
00_<3	31	58	22	23		134	27,57	19	25	18	5	2	69	26,14	203
01_Tra 3 e 5	8	24	6	5		43	8,85	3	9	5	7	2	26	9,85	69
02_Tra 5 e 10		17	18	15	2	52	10,70	1	5	4	4	3	17	6,44	69
03_>10		18	42	162	35	257	52,88		4	18	77	53	152	57,58	409
Totale complessivo	39	117	88	205	37	486	100	23	43	45	93	60	264	100	750

TABELLA 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	Femmine	Maschi	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Comparto	21.227,79 €	24.470,23 €	-3.242,44 €	
Dirigenza	48.150,88 €	52.223,95 €	-4.073,07 €	
Totale personale	483	262	745	100%
% sul totale complessivo	64,83%	35,17%		

Nota Metodologica: la retribuzione media netta si intende comprensiva dei trattamenti accessori (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titoli di studio	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea (Dir. AMMINISTRATIVI)	12	10,16	3	3,4	15	7,28
Laurea (INGEGNERI)	1	0,84	9	10,22	10	4,85
Laurea (SOCIOLOGO)			1	1,13	1	0,48
Specializz. Post lauream (BIOLOGI)	2	1,69			2	0,97
Specializz. Post lauream (CHIMICI)	1	0,84			1	0,48
Specializz. Post lauream (FARMACISTI)	6	5,08			6	2,91
Specializz. Post lauream (FISICO)			1	1,13	1	0,48
Specializz. Post lauream (MEDICI)	38	32,2	22	25	60	29,12
Specializz. Post lauream (PSICOLOGI)	6	5,08			6	2,91
Specializz. Post lauream (VETERINARI)	52	44,06	52	59,09	104	50,48
Totale complessivo	118		88		206	100

TABELLA 1.7 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Categoria - titolo di studio	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Assistente sociale-Diploma	3	0,81		0,00	3	0,55
Assistente sociale-Laurea	2	0,54	1	0,57	3	0,55
OTA OSS-Diploma	1	0,27		0,00	1	0,18
OTA OSS-Inferiore al diploma	3	0,81		0,00	3	0,55
Personale amm.vo-Diploma	124	33,60	18	10,23	142	26,05
Personale amm.vo-Inferiore al diploma	33	8,94	6	3,41	39	7,15
Personale amm.vo-Laurea	31	8,40	16	9,09	47	8,62
Personale ausiliario-Inferiore al diploma	1	0,27	1	0,57	2	0,36
Personale infermieristico-Diploma	19	5,15	4	2,27	23	4,22
Personale infermieristico-Laurea	1	0,27	1	0,57	2	0,36
Personale Riabilitazione-Diploma	3	0,81	2	1,14	5	0,91
Personale Riabilitazione-Laurea	1	0,27	1	0,57	2	0,36
Personale tecnico-Diploma	4	1,08	9	5,11	13	2,38
Personale tecnico-Inferiore al diploma	7	1,90	15	8,52	22	4,03
Personale tecnico-Laurea	5	1,36	10	5,68	15	2,75
Personale tecnico sanitario-Diploma	15	4,07		0,00	15	2,75
Personale tecnico sanitario-Laurea	7	1,90	2	1,14	9	1,65
Personale Vig. Ispezione-Diploma	29	7,86	58	32,95	87	15,96
Personale Vig. Ispezione-Inferiore al diploma		0,00	1	0,57	1	0,18
Personale Vig. Ispezione-Laurea	80	21,68	31	17,61	111	20,36
Totale complessivo	369	100	176	100	545	100

TABELLA 1.8 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di commissione	FEMMINE		MASCHI		TOTALE		PRESIDENTE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Mobilità in entrata n. 3	4	33,33	8	66,7	12	16,44	3 M
Avvisi struttura complessa n. 3	16	64	9	36	25	34,25	3 F
Concorsi n. 6	14	58,33	10	41,67	24	32,88	6 M
Avvisi tempo determinato n. 3	5	41,67	7	58,33	12	16,44	2 M / 1 F
Totale personale	39	53,42	34	46,58	73	100	
% sul personale complessivo		7,17		6,25	745	100	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Tipo Misura conciliazione	Classi età					F Totale	%	Classi età					M Totale	%	Totale complessivo
	Femmine							Maschi							
	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			
Part time orizz. 50%		1		8		9	1,85				1	2	3	1,14	12
Part time orizz. 52,63%		1				1	0,21								1
Part time orizz. 55,56%			1	2		3	0,62								3
Part time orizz. 61,11%				1		1	0,21								1
Part time orizz. 65,79%			1			1	0,21								1
Part time orizz. 69,44%		4	8	15	1	28	5,76					2	2	0,76	30
Part time orizz. 71,05%			2			2	0,41								2
Part time orizz. 72,22%				1		1	0,21								1
Part time orizz. 77,78%		4	2	4		10	2,06				1		1	0,38	11
Part time orizz. 78,95%		6				6	1,23	2	2				4	1,52	10
Part time orizz. 83,33%		4	9	28	5	46	9,47			1	3	1	5	1,89	51
Part time orizz. 84,21%		1				1	0,21								1
Part time orizz. 88,89%				1		1	0,21								1
Part time orizz. 94,44%					1	1	0,21								1
Tempo pieno	39	96	65	145	30	375	77,16	21	41	44	88	55	249	94,32	624
Flessibilità oraria	39	117	88	205	37	486	100	23	43	45	93	60	264	100	750
Lavoro agile		1	2	1	2	6	1,23				2		2	0,76	8
Personale che fruisce di telelavoro				2		2	0,41								
Totale complessivo	39	117	88	205	37	486	100	23	43	45	93	60	264	100	750

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	1.525	47,79	430	41,78	1.955	46,32
Numero permessi orari L. 104/1992 (n.ore) fruiti	304	9,52	230	22,35	534	12,65
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		104	10,1	104	2,46
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1.362	42,68	265	25,75	1.627	38,55
Totale	3.191		1.029		4.220	
% sul personale	2.103	77,4	614	22,59	2.717	100

TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Classi età Tipo formazione	Femmine							Maschi						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Femmine totali	F %	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Maschi totali	M %
Aggiornamento professionale	1653	3042	1862	3425	411	1503	77,59	904	1167	1190	1877	1096	916	85,05
Obbligatoria (sicurezza)	102	134	72	180	18	84	4,33	5	79	19	47	14	30	2,78
Altro	100	140	64	140	12	72	3,71	64	52	40	4	4	23	2,13
Tematiche CUG	4	46	32	100	28	11	0,56	8	8	20	26	18	2	0,18
Competenze manageriali/Relazionali	211	258	206	607	96	229	11,82	42	97	112	124	68	89	8,26
Totale complessivo personale	228	523	337	732	117	1937	100	132	207	208	342	188	1077	100
Personale %	11,77	27	17,39	37,79	6,04	100		12,25	19,22	19,31	31,75	17,45	100	

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

INIZIATIVA 1 *Promozione del Benessere Organizzativo*

Azioni previste

- Progettazione di un corso di formazione sul tema della Parità di genere;
- Prosecuzione della collaborazione con la Consigliera di Fiducia;
- Realizzazione di almeno n. 1 “Focus Group stress-lavoro correlato” in collaborazione con Risk Manager aziendale.

Azioni Realizzate

- 1) È stato realizzato l'evento **PRASSI DI RAFFORZAMENTO DELLA PARITÀ DI GENERE NEL TERRITORIO DI ATS BRESCIA**, in data 23 ottobre 2023 dalle 14 alle 18, articolato in due tavoli di confronto interistituzionale; tematiche trattate:
 - L'ufficiale di Polizia Giudiziaria: identità e ruolo nella declinazione di genere. Oltre alle Direzioni Sociosanitaria e Sanitaria hanno partecipato: Dott. Giovanni Maria Gillini (SC Governo e Integrazione con il Sistema Sociale), Alessandro Versetti (Corso di laurea TPSLL – Unibs), Maria Chiara Zane (CUG ATS Brescia), Erika Vergerio (CUG ATS Brescia), Donatella Placidi (Pres. CUG UNIBS), Grassi Claudia (Pres. CUG IZSLER) e Referente Scuola Edile Brescia;
 - Dalla Segnalazione alla tutela antidiscriminatoria. Modera: Cecilia Zilioli (mediatore ATS Brescia); interventi di: Giovanni Maifredi (Risk Manager ATS Brescia), Francesca Torelli (Consigliera di Fiducia), Cristina Guatta (Avvocato penalista Foro Brescia) e Battista Pedersoli (Avv. Civilista Foro Brescia).Presenti oltre 60 persone. Accreditamento ECM completato.
- 2) Si sono tenuti incontri periodici di aggiornamento con la Consigliera di Fiducia sia individuali che in occasione di sedute CUG e del percorso di formazione dedicato ai componenti CUG, al fine di un rafforzamento della conoscenza reciproca. Il CUG ha partecipato all'Ascolto sulla Relazione Annuale attività della Consigliera in seduta del 5.12.2023.
- 3) La Presidente del CUG ha condotto il focus group con il Dipartimento PSAL nel percorso formativo **“Approfondimenti sulle attività dei medici e delle assistenti sanitarie/infermiere della SC PSAL anche nell'Ambito della riorganizzazione scaturita dal POAS”** nelle seguenti date: 4 maggio, 7 giugno, 4 ottobre e 8 novembre 2023. L'evento formativo ha raggiunto i seguenti obiettivi:
 - Conoscere la nuova organizzazione;
 - Condividere le nuove modalità di lavoro;

- Coordinarsi per la migliore gestione delle attività;
- Effettuare un aggiornamento degli operatori.

Il corso si è svolto in presenza ed erogato secondo una modalità laboratoriale dove l'interazione e il coinvolgimento delle persone sono la caratteristica fondante. Ogni incontro ha previsto vari momenti con contributi teorici, lavori di gruppo e momenti di condivisione e sollecitazione a partire dalle esperienze dei partecipanti sui temi trattati.

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Strategica, Direzione Sociosanitaria, CUG, Consigliera di Fiducia, SC PSAL.

Misurazione: verbali delle sedute CUG, relazione conclusive dei corsi accreditati.

Beneficiari: n. 120 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

INIZIATIVA 2 *Promozione stili di vita sani*

Azioni previste

- Realizzazione del corso "*Mindfulness come strumento di sviluppo di pensiero positivo*" previsto nel Piano Formativo 2023;
- Realizzazione di almeno n. 1 iniziativa di sensibilizzazione legata all'attività fisica, in collaborazione con il referente aziendale WHP;
- Realizzazione di evento di formazione per la diffusione della *Medicina di genere in collaborazione al Tavolo aziendale di Medicina di genere*.

Azioni Realizzate

- 1) È stato realizzato nel I e II semestre il corso "**Mindfulness come strumento di sviluppo di pensiero positivo**", previsto dal Piano formativo 2023. Il corso si è concluso con la stesura della relazione finale del Responsabile Scientifico e con l'assegnazione di crediti ai partecipanti. Totale n. 16 ore per edizione I semestre e n. 16 ore per edizione II semestre. Entrambi i gruppi sono stati numerosi, trasversali alle professioni e ai ruoli istituzionali con una media alta di presenza continuativa. L'alto livello motivazionale e la consapevolezza dell'approccio della pratica hanno raggiunto un buon livello di gradimento, con apprezzamento della docente.
- 2) ATS Brescia, aderente **alla RETE WHP Lombardia** si è impegnata a mettere in atto buone pratiche e interventi di provata efficacia in aree tematiche dell'alimentazione, attività fisica, fumo di tabacco e comportamenti additivi, al fine di migliorare la salute dei lavoratori e ridurre i fattori di rischio generali. È stato avviato un gruppo di lavoro integrato con la commissione WHP aziendale che ha

progettato una pluralità di interventi in ottica preventiva di ampio spettro. In particolare il CUG si è occupato della policy di contrasto al Fumo e del rafforzamento area Benessere.

- Realizzazione corso di formazione di Medicina di Genere in ATS Brescia dal titolo “**Prevenzione di genere**” il 16 giugno 2023 dalle 9 alle 13, con collaborazione del Tavolo aziendale di Medicina di genere. Hanno partecipato il Dr. Franco Milani, DSS ATS Brescia, la Dr.ssa Franca Di Nuovo, ASST Martesana Coord. Regionale Medicina di Genere, la Dr.ssa Cinzia Gasparotti, ATS Brescia Epidemiologia, il Dr. Enri Hoxha, ATS Brescia Screening tutor Tesi Corso di laurea ASS Sanitari, la Dr.ssa Annalisa Giancaterini, ASST Desio Coord Progetto IPAZIA e la Dott.ssa Daniela Rossi, ATS Brescia, Coordinatore del Tavolo medicina di genere. Il grado di soddisfazione è stato elevato e hanno partecipato circa 70 persone.
- Inoltre è stata stimolata la partecipazione attiva di delegate/i CUG a vari eventi formativi e di sensibilizzazione sia in sede ATS che all’esterno, a cui è stata data opportuna comunicazione ai potenziali interessati.

Si allega una nota di dettaglio

DATA	TITOLO EVENTO	ORGANIZZATORE
9 febbraio e 6 marzo	L’approccio etnoclinico trauma focused in adolescenti a rischio di matrimonio forzato	ATS Brescia DSS - Dipartimento PIPSS
1 aprile	I luoghi di lavoro sono luoghi sicuri per le donne?	Centro documentazione e informazione salute di genere Brescia – Casa Industria
6 aprile	La parità di genere si può gestire: prassi di riferimento UNI/PDR 125/2022	CUG INAIL
16 giugno	Percorsi di prevenzione nella medicina di genere	ATS Brescia DSS CUG Tavolo Medicina di Genere
28 settembre	Donne nella scienza: una parità incompiuta	CUG INAIL
16 ottobre	Nutrizione: approfondimenti bio-psico-sociali in ottica di genere	UO Formazione ATS Insubria referenti ATS Lombarde
23 ottobre	Prassi di rafforzamento della parità di genere ATS Brescia	ATS Brescia - DSS - CUG
22 novembre	La buona nascita è un diritto inalienabile. Per una consapevolezza sulla violenza ostetrica	Centro documentazione e informazione salute di genere Brescia – Casa Industria
24 novembre	Minori vittime di violenza assistita e minorenni vittime di violenza di genere	ATS Brescia – DSS Dipartimento PIPSS SC Integrazione Sociale e sanitaria SS Famiglia e Minori

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Comunicazione, Cure Primarie, Screening, Epidemiologia, Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione nell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, WHP, PIPSS, Formazione.

Misurazione: verbali CUG e verbali tavolo medicina di genere, relazioni conclusive di corsi accreditati.

Beneficiari: 750 dipendenti.

Spesa: 3.000 euro su budget formazione.

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

INIZIATIVA 3 Promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Azioni previste

- Partecipazione ad almeno n. 2 incontri annuali della Rete CUG nazionale;
- Partecipazione da parte della Presidente, o delegata/o, alla convocazione di Rete CUG di Regione Lombardia;
- Partecipazione ad almeno n. 1 attività comunicativa/formativa promossa dalla Rete Conciliazione di ATS Brescia;
- Diffusione dell'uso di mezzi di trasporto sostenibili per il tragitto casa-lavoro e dell'iniziativa di car-pooling: realizzazione del monitoraggio annuale dell'uso dei mezzi di trasporto casa-lavoro, in collaborazione con il Mobility Manager.

Azioni Realizzate

- 1) Partecipazione e diffusione a tutti i componenti CUG degli incontri on line della Rete CUG Nazionale su vari temi tra cui: Benessere Organizzativo, tra salute performance e sostenibilità, Parità e mainstreaming di genere: verso nuovi approcci di valutazione, Il Bilancio di Genere: un'opportunità per un futuro equo, giusto e sostenibile. Si è collaborato all'indagine sulle pratiche di benessere organizzativo realizzate nelle nostre organizzazioni.
- 2) Non è stato convocato nel corso del 2023 il coordinamento della rete sanitaria dei CUG. Sul territorio della provincia di Brescia sono state rafforzate le collaborazioni con CUG IZSLER e CUG UNIBS.
- 3) L'evento previsto nel Piano Formativo 2023 sul tema la rete di conciliazione ATS Brescia viene rinviato in altra data per proroga del Piano regionale. Il CUG diffonde il convegno presso la Camera di Commercio (24 maggio) "Verso la certificazione della parità di genere Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda" Seminario formativa Parità di Genere UNI PdR 125:2022.
- 4) È stato diffuso a tutti i dipendenti la piattaforma di car pooling e in programmazione azioni di monitoraggio annuale con il Mobility Manager. In particolare a novembre 2023 è stato realizzato un questionario rivolto a tutti i dipendenti <https://forms.office.com/e/GC5vazLE8P>, finalizzato alla promozione e alla sensibilizzazione della riduzione dei tempi di spostamento, dei costi di trasporto, di riduzione del rischio di incidenti, di installazione di nuove infrastrutture per sistemi di mobilità alternativi, di aumento del comfort di viaggio, di incremento della socializzazione tra colleghi (car pooling), di riduzione delle emissioni inquinanti e aumento del benessere collettivo.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG Consigliera di Fiducia, Rete CUG Regionale, Mobility Manager, soggetti istituzionali esterni.

Misurazione: verbali CUG periodici con un focus su incidenza in termini di genere.

Beneficiari: 750 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

INIZIATIVA 4 Promozione cultura anti-violenza

Azioni previste

- Attivazione Formazione sul Campo trasversale per lo sviluppo delle competenze relazionali e la prevenzione del conflitto.
- Realizzazione evento di comunicazione/formazione finalizzato al contrasto della violenza assistita.

Azioni Realizzate

- 1) Realizzazione di un evento formativo **“Gestire Ansia Paura e stress con il Q.E.”** sulle competenze Emotive, nel primo semestre (21 e 28 giugno dalle 9 alle 13) e secondo semestre (18 e 25 settembre 2023 dalle ore 09:00 alle ore 13:00). Il corso è stato occasione di incremento della consapevolezza e del posizionamento di sé nelle situazioni emotivamente impattanti. La partecipazione è stata aperta a tutte le figure di operatori trasversali ai vari assetti, proponendo un linguaggio esperienziale e audiovisivo accessibile a tutti. La soddisfazione è stata complessivamente molto buona e il corso si è integrato con le proposte formative previste dal Piano Formativo 2023, declinate al rafforzamento del Benessere organizzativo. La realizzazione dell’evento ha offerto visibilità e concretezza alle funzioni propositive del Comitato di Garanzia. Complessivamente sono stati intercettati circa 50 dipendenti della dirigenza e del comparto.
- 2) Realizzazione dell’evento formativo **“Minori vittime di violenza assistita e minorenni vittime di violenza di genere. Strategie di supporto”**, il 24 novembre 2023 dalle 13.30 alle 18, in sede ATS Brescia. L’evento è stato molto partecipato (oltre 120 persone). È stata l’occasione per un confronto significativo interistituzionale sul processo della Sperimentazione a favore di minori vittime di violenza assistita che ha valorizzato sinergie operative e gestionali in una chiave di significativa e produttiva collaborazione. Tra i numerosi relatori sono intervenuti Funzionari e Autorità di Regione Lombardia, di Aziende Sociosanitarie locali, del Sistema Scuola e dell’area Giustizia tra cui Prefettura, Tribunale Ordinario, Procura, Questura, Comando dei Carabinieri e Avvocati, in dialogo con esperti clinici sul Trauma in età evolutiva. L’evento ha visto inoltre la partecipazione di Docenti di UniMib e UniCatt che hanno affiancato ATS Brescia, il Dipartimento PIPSS e tutti i partners capofila e di Enti erogatori di prestazioni che hanno partecipato attivamente al triennio di sperimentazione del modello metodologico.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Comunicazione, Formazione, PIPPS, Enti Terzo Settore.

Misurazione: n. partecipanti agli eventi formativi, azione di comunicazione rivolta ai dipendenti, relazione Responsabile Scientifico, questionari di gradimento.

Beneficiari: n.750 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

INIZIATIVA 1 Promozione del Benessere Organizzativo

Obiettivi

- Promuovere strategie innovative di Benessere nei processi di cambiamento e di adattamento nell'area della comunicazione, motivazione e ascolto nelle relazioni interpersonali e di gruppo;
- sensibilizzazione e diffusione cultura dell'accoglienza nel rispetto della diversità come elemento di valorizzazione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- supporto alla prevenzione e rimozione di qualsiasi fattore stress lavoro correlato.

Azioni

- Implementazione di un progetto di focus group mirato allo sviluppo di strategie di debriefing eventi fortemente stressogeni coordinato dal Risk manager dell'Agenzia;
- realizzazione di una riedizione del corso di formazione di "Mindfulness come sviluppo di pensiero positivo" per sviluppare strategie personali di prevenzione e il fronteggiamento di situazioni di disagio e di stress lavoro correlato;
- proposta di nomina della figura di Consigliere di Fiducia (alla scadenza dell'attuale in corso), per il proseguimento di uno sportello di ascolto diretto e delle attività di supporto al management organizzativo.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Risk Manager, eventuale Consigliere/a di Fiducia, docente esterno.

Misurazione: verbali delle sedute CUG, relazione conclusive dei corsi accreditati, adempimenti amministrativi.

Beneficiari: n.750 dipendenti.

Spesa: 3000 euro per attività formative.

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Annuale di Azioni Positive 2024.

INIZIATIVA 2 Promozione stili di vita sani

Obiettivi

- Sostegno alla diffusione della cultura aziendale orientata allo stile di vita sano secondo le linee guida accreditate scientificamente.

Azioni

- Sviluppo delle azioni previste dal Programma WHP così come individuato dal Manuale Regionale,

in base all'anno di iscrizione di ATS Brescia, sede di Viale Duca degli Abruzzi 15;

- partecipazione e diffusione iniziative formative in tema Medicina di genere con altre Agenzie regionali.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, eventuale Consigliere/a di Fiducia, Formazione, Comunicazione, Commissione WHP, Tavolo Medicina di Genere.

Misurazione: verbali delle sedute CUG, relazione conclusive dei corsi accreditati.

Beneficiari: n. 750 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Annuale di Azioni Positive 2024.

INIZIATIVA 3 Promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Obiettivi

- Potenziare la sinergia e il supporto delle reti di inclusione nel territorio;
- stimolare la cultura dell'accoglienza e dell'attenzione al di carico di cura della famiglia.

Azioni

- Partecipazione ad eventi di formazione, sensibilizzazione e comunicazione dedicati alla rete dei CUG in Regione Lombardia ed eventuale implementazione delle direttive regionali emesse in materia, per l'annualità in corso;
- partecipazione ad eventi di formazione e informazione sul tema della conciliazione dedicati alla Rete CUG Nazionale.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, eventuale Consigliere/a di Fiducia, Formazione e Comunicazione.

Misurazione: verbali delle sedute CUG.

Beneficiari: n. 25 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Annuale di Azioni Positive 2024.

INIZIATIVA 4 Promozione cultura anti-violenza

Obiettivi

- Promozione della cultura della parità di genere come superamento e prevenzione di ogni situazione a rischio di discriminazione, in declinazione del codice di condotta adottato dall'Agenzia con decreto n. 238 /2021;
- promozione di una cultura dell'antiviolenza (con richiamo alla DGR 1986 del 23.07.2019 e legge regionale n. 11 del 3 luglio 2012 - violenza di genere).

Azioni

- Partecipazione di un evento di sensibilizzazione e di informazione contro la discriminazione di genere;
- diffusione e partecipazione ad un evento di promozione della cultura di contrasto della violenza di genere in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza alle donne.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, eventuale Consigliere/a di Fiducia, Formazione, Enti Esterni, WHP.

Misurazione: verbali delle sedute CUG, relazione conclusive dei corsi accreditati.

Beneficiari: n.750 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Annuale di Azioni Positive 2024.



Relazione del Comitato Unico di Garanzia di ATS BRESCIA

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

ANNO 2024



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

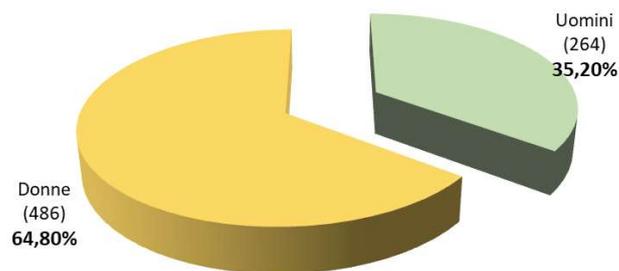
Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

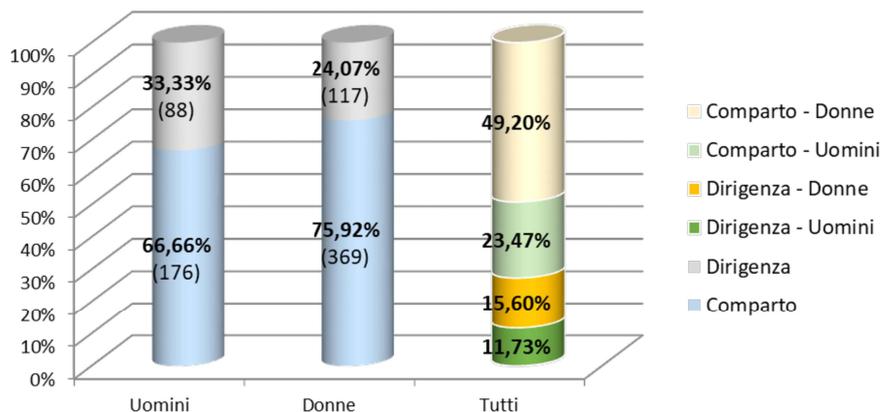
- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE***Fig. 1: ripartizione per genere*

Nel 2023 è stato avviato un percorso di ricambio generazionale, per copertura del flusso fisiologico dei pensionamenti e nel complesso si sono raggiunte le 750 unità.

La stratificazione orizzontale per genere della popolazione dei dipendenti nel 2023 si mantiene sui medesimi livelli degli anni precedenti con una prevalenza della componente femminile, da correlare anche al processo di “femminilizzazione” delle discipline STEM.

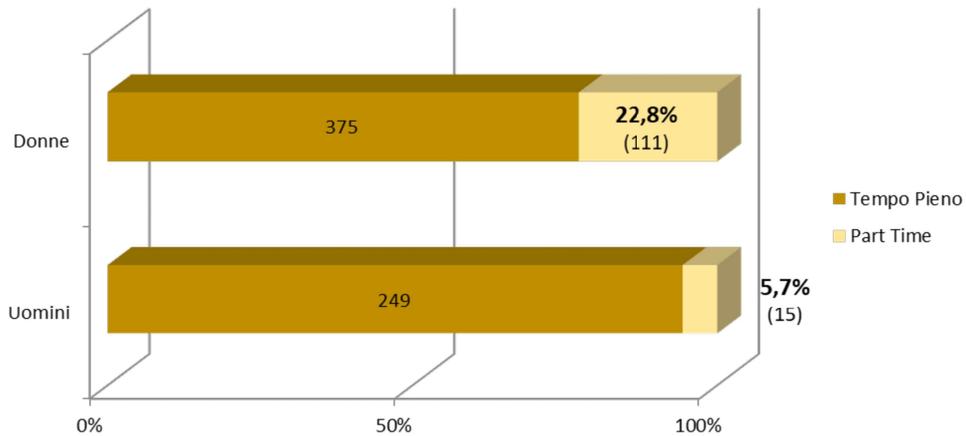
Fig. 2: ripartizione per genere e livelli di inquadramento

La stratificazione verticale per genere sembra confermare che gli uomini abbiano maggiori disponibilità di accedere alle posizioni di governance più elevate 33,3% rispetto alle donne che tuttavia rappresentano come comparto il 75,9 % del totale percentuale.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Fig. 3: ripartizione per genere e tipo di frequenza



Sulla scorta di una posizione di genere abbastanza consolidata dalla cultura, tendenzialmente le donne sono il genere che affrisce maggiormente alle richieste di riduzione orario (22,8% delle dipendenti rispetto al solo 5,7% dei dipendenti).

Fig. 4: Misure di conciliazione - fruizione da parte degli uomini

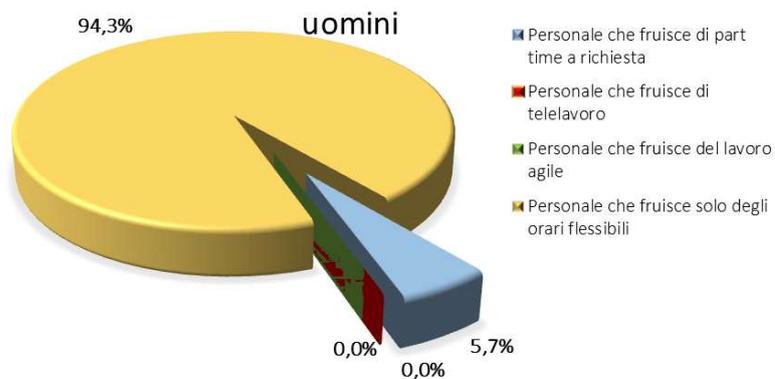
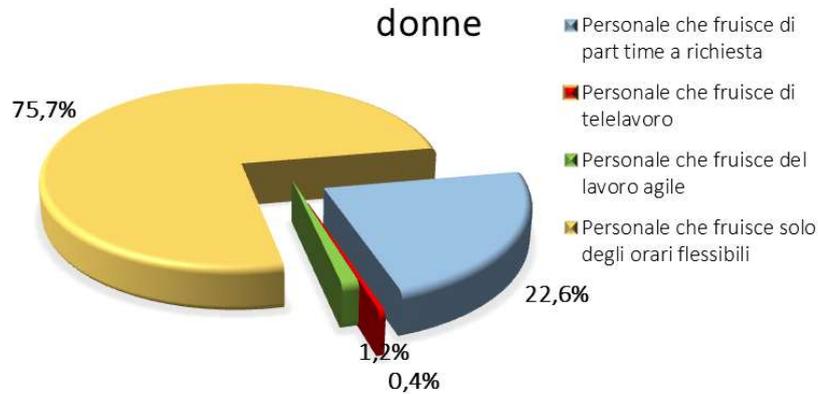


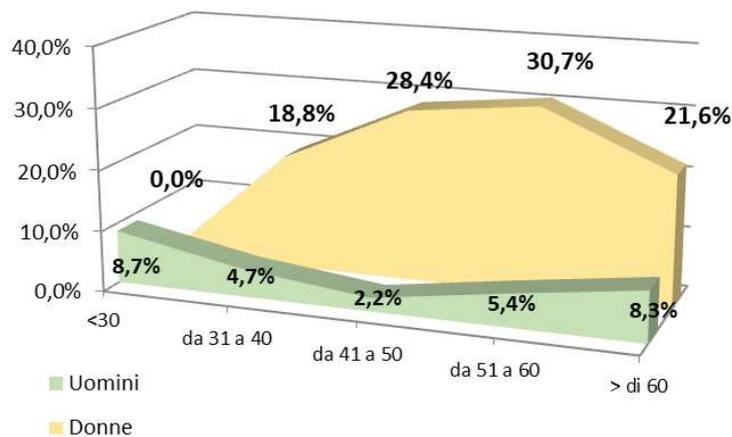


Fig. 5: Misure di conciliazione - fruizione da parte delle donne



Si osserva una notevole incidenza di accesso all'orario ridotto del genere femminile delle dipendenti.

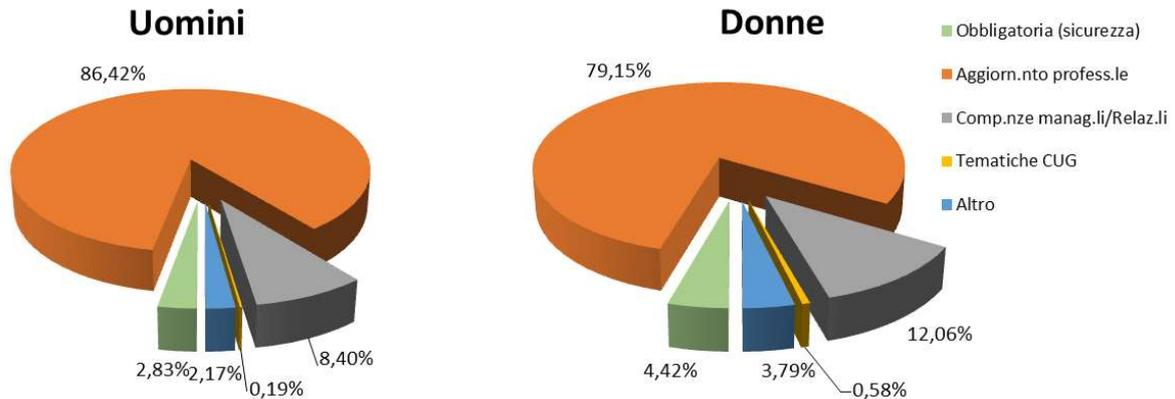
Fig. 6: Lavoro agile - fruizione ripartita per genere ed età su % dipendenti per classe di età



Interessante notare che la fascia di età che ha maggiormente usufruito della riduzione oraria, a vari titoli, nel 2023 sia tra i 51 e i 60 anni nelle donne, mentre gli uomini sia quella di età inferiore ai 30.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

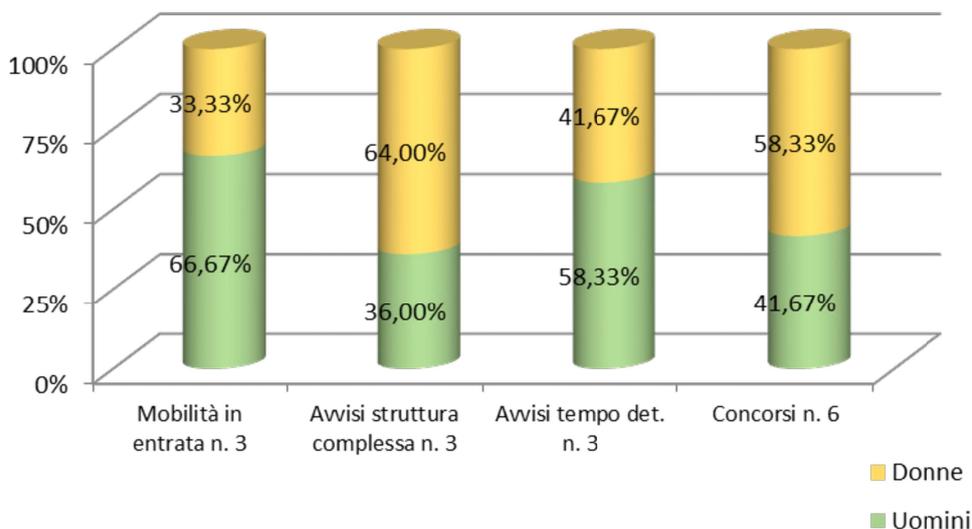
Fig. 7: Formazione - fruizione per genere



Si evidenzia una “fruizione di genere maschile” lievemente maggiore rispetto al totale delle ore dedicate alle attività formative tecniche specialistiche, mentre la sensibilità alle tematiche manageriali sono maggiormente attenzionate dal genere femminile.

- a) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

Fig. 8: Composizione commissioni di concorso suddivise per genere

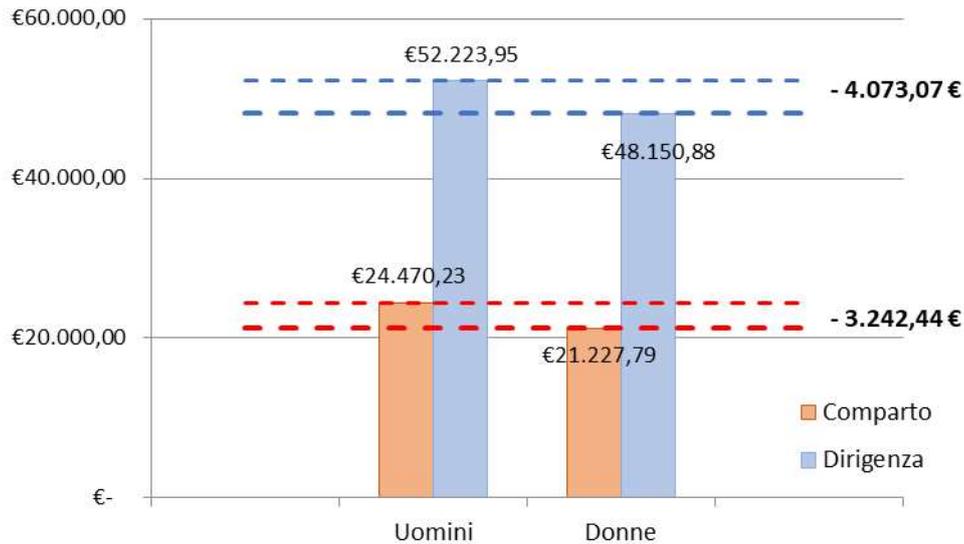


La fotografia riflette una situazione di parità della presenza delle figure femminili nei concorsi.



- b) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative).

Fig. 9: differenziali retributivi - genere e livello di inquadramento



Inquadramento	Retribuzione netta media - Uomini	Retribuzione netta media - Donne	Divario economico per livello
DIRIGENZA	52.223,95	48.150,88	-4.073,07
COMPARTO	24.470,23	21.227,79	-3.242,44
Totale personale	262 (sarebbero 264)	483 (sarebbero 486)	745 (sarebbero 750)
% sul personale complessivo	35,17%	64,83%	

La differenza retributiva di genere, in un contesto di applicazione di contrattazione pubblica, presumibilmente si correla al maggior carico di cura familiare che peserebbe sul genere femminile, riducendo la disponibilità al prolungamento del carico di lavoro, in orari e in contesti più svantaggiati rispetto ad es. il domicilio o la scuola dei figli, o il raggiungimento dell'alloggio di genitori anziani.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dalla Relazione finale della Consigliera di Fiducia Dott.ssa Francesca Torelli relativa al periodo di incarico si evidenzia quanto segue:

Il rapporto raccoglie sia i dati relativi all'intero periodo di attività, dal 2020 al 2023, con un focus sulle segnalazioni raccolte nel 2023. In questo periodo si sono rivolte alla Consigliera di fiducia un totale di ventisette persone per una consulenza, tredici nel 2020, cinque nel 2021, tre nel 2022 e sei nel 2023. Anche in questo ultimo anno, come già registrato in precedenza, si è reso necessario più di un incontro con il segnalante mentre per nessuna segnalazione si è proceduto con il coinvolgimento di altri soggetti, talvolta perché non necessario, talvolta per il timore che tale confronto peggiorasse la situazione. Rispetto alla popolazione di riferimento le persone che si sono rivolte alla consigliera sono il 4% nel quadriennio e all'1% per il 2023. Il dato è leggermente inferiore a quanto accade in altre organizzazioni simili. In relazione alla composizione di genere la componente femminile resta predominante con il 66% dei/le segnalanti; ma la sproporzione rispetto ai colleghi uomini in termini di propensione ad accedere alla Consigliera è solo apparente, dal momento che i dipendenti di ATS sono all'incirca per il 35% uomini e per il 65% donne (rilevazione al 2021). Sotto il profilo contrattuale nel 2023 solo il 15% delle persone che si sono rivolte alla consigliera ha un contratto a tempo determinato, resta pertanto predominante il gruppo delle persone con contratto a tempo indeterminato. Per quanto riguarda l'anzianità aziendale, si è trattato perlopiù di segnalazioni provenienti da persone con un'anzianità medio o alta. La categoria più rappresentata è quella del personale tecnico amministrativo che da solo costituisce l'83% dei segnalanti, cui segue la dirigenza medica con il 17%. Questo rispecchia in parte la composizione generale dell'ente in cui il personale tecnico amministrativo rappresenta la categoria più numerosa. Il dato dell'ultimo anno si discosta dalla media dei precedenti con una maggior distribuzione tra le diverse categorie: infatti la componente PTA si è attestata sul 60%, mentre la dirigenza medica raggiunge il 25%.

Con riferimento alle macro aree di intervento della Consigliera di fiducia quali discriminazione, molestie morali e mobbing, molestie sessuali, nel 2023 non si registrano né casi di molestie sessuali, né casi di discriminazione.

Alla luce delle segnalazioni raccolte nel 2023 e dai confronti avuti in più di un'occasione con i componenti del Comitato Unico di Garanzia e con i partecipanti all'iniziativa formativa che mi ha visto relatrice può essere utile pianificare alcune azioni di sistema che consentano di aumentare il livello di benessere organizzativo e ridurre le criticità:

- *rinforzare le competenze dei livelli intermedi (posizioni organizzative) nella capacità di gestire gruppi di lavoro. Spesso la figura che occupa una posizione organizzativa non ha una responsabilità gerarchica sulle persone, ma solo sui processi – al contempo deve gestire il personale per raggiungere gli obiettivi assegnati. Questo tipo di organizzazione non facilita la PO nel raggiungimento degli obiettivi e se non è particolarmente abile nella gestione delle relazioni interpersonale si può compromettere il clima organizzativo della struttura;*
- *rinforzare le competenze nel personale che opera con l'utente a gestire le aggressioni;*
 - *sensibilizzare la dirigenza a livello di dipartimento rispetto al tema dell'aggressione da parte dell'utenza e non sottovalutare gli effetti sul personale.*



Decreti adottati da ATS

DECRETO DG n. 712 del 30/11/2023 è stato formalizzato un aggiornamento del Codice di Comportamento (in sostituzione del precedente di cui al Decreto D.G. n. 656 del 30.12.2020)

Il Codice è pubblicato sul sito aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente al link <https://www.ats-brescia.it/provvedimenti-inerenti-l-organizzazione-e-la-programmazione-dell-agenzia>

DECRETO DG n. 63 del 31.01.2023 “Aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione dell’ATS di Brescia di cui al Decreto ATS n. 258 del 29.04.2022 e contestuale adozione del PIAO 2023-2025”.

https://www.ats-brescia.it/documents/3432658/65184815/PIAO+2023-2025+Decreto+DG+63_2023.pdf/7678e979-36db-ae22-7608-f6f33e868672

In vigore il “Codice di condotta per l’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell’ATS di Brescia”, adottato con Decreto DG n. 238 del 22/04/2021.

https://www.ats-brescia.it/documents/3432658/9834630/codice+di+condotta+vs+molestie_DECRETO+238+DEL+22_04_2021.pdf/cc0c79dd-42d0-dc67-409a-97d7b9aa4804#:~:text=OGGETTO%3A%20Codice%20di%20condotta%20per,lavoro%20dell'ATS%20di%20Brescia.

Misure di ATS per prevenire il disagio lavorativo.

- 1) Realizzazione corsi di formazione a supporto di percorsi di inclusione antidiscriminatoria;
- 2) realizzazione di spazi di incontro e di ascolto strutturati;
- 3) diffusione dello sportello ad accesso diretto della consigliera di fiducia in supporto ai dipendenti e ai Dirigenti. Si mantengono nei range nazionali i casi di accesso alla consigliera, escludendo criticità di particolare rilievo;
- 4) progettualità partecipata connessa alla rete WHP realizzata secondo le linee guida di Regione Lombardia.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano di Performance 2023 approvato con **Decreto DG n. 63 del 31/01/2023** ha rappresentato obiettivi di parità declinati nell'allegato Piano di Azioni Positive anno 2023.

Il Piano dà avvio al ciclo di gestione della performance quale ciclo di pianificazione e di controllo, redatto allo scopo di:

- individuare e incorporare le attese dei portatori di interesse;
- favorire la responsabilizzazione e la trasparenza,
- porre in essere percorsi di miglioramento continuo della performance.

Si rimanda al documento di cui al link:

https://www.ats-brescia.it/documents/3432658/65184815/PIAO+2023-2025+Decreto+DG+63_2023.pdf/7678e979-36db-ae22-7608-f6f33e868672

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato ha collaborato con la Direzione Strategica dell'Agenzia, attraverso interlocuzioni funzionali con la Direzione Sociosanitaria e interlocuzioni tecniche amministrative con la Direzione Amministrativa. La Direzione ha confermato gli spazi di operatività e di valorizzazione delle risorse del Comitato Unico di Garanzia, per preservare gli strumenti di benessere organizzativo e per diffondere una attenzione e una sensibilità al contrasto di eventuali situazioni di disagio del personale, anche in considerazione al confronto costante con la Consigliera di Fiducia incaricata e tutti gli assetti dirigenziali dell'Agenzia.

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato oggetto di aggiornamento nella sua composizione con **Decreto DG n. 740 del giorno 16/12/2022**, con nomina dei componenti e della Presidente, individuando la Direzione Sociosanitaria quale articolazione preposta a garantire la funzionalità organizzativa del suddetto organismo. Dall'atto non sono stati previsti oneri a carico dell'Agenzia.

Il Regolamento di Funzionamento del CUG approvato con Decreto DG n. 401 del 13/10/2016, è stato sostituito con Decreto n. 560 del 20/9/2023 Aggiornamento del "Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione ed il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (in sostituzione del Regolamento di cui al Decreto D.G. n. 401/2016).

Con **Decreto DG n. 51 del 28/01/2022** è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 acquisito il parere favorevole espresso con nota del 24/01/2022 (atti ATS prot. n. 0007548 del 24.01.2022) dalla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia, Avv. Nini Ferrari.

Con **Decreto DG n. 710 del 27/12/2021** è stato approvato l'avviso pubblico per l'Affidamento di incarico libero professionale di Consigliera di Fiducia: approvazione verbale della selezione e determinazioni conseguenti, data inizio e fine incarico: 26/01/2022 – 25/01/2024.

B. ATTIVITÀ

Il Comitato si è riunito formalmente nel corso del 2023 in quattro sedute deliberative:

- **26 gennaio 2023** insediamento CUG di cui al nuovo decreto del 16.12.2022 e approvazione PAP anno 2023;
- **27 marzo 2023** presa d'atto della Relazione Annuale riferita al 2022, proposte operative;
- **6 settembre 2023** discussione ed approvazione del regolamento del CUG, illustrazione della relazione conclusiva del corso Elementi di funzionamento e compiti del CUG, proposte WHP;
- **5 dicembre 2023** aggiornamento PAP 2023 e approvazione bozza PAP 2024, aggiornamento Piano Formativo CUG 2023 e proposte formative 2024.

Il CUG si avvale del supporto della segreteria della Direzione Sociosanitaria, per gli aspetti amministrativi e mantiene un rapporto funzionale, collaborativo e molto costruttivo con il Direttore Sociosanitario.

La folta partecipazione e il clima di motivazione delle tematiche affrontate hanno consentito di lavorare con particolare efficacia e di raggiungere pienamente l'attuazione del PAP annuale 2023.

Nel primo semestre del 2023 il CUG si è impegnato a creare un modello di condivisione e di creazione Teambuilding, realizzando un percorso di formazione e di conoscenza delle funzioni e degli strumenti affidati dalla normativa al CUG.

Il regolamento del codice di condotta (al link <https://www.ats-brescia.it/documents/3432658/9834630/codice+di+condotta+vs+molestie+DECRETO+238+DEL+22+04+2021.pdf/cc0c79dd-42d0-dc67-409a-97d7b9aa4804>) è stato ampiamente divulgato ai nuovi dipendenti, diffuso agli assetti apicali e approfondito in varie occasioni formative e inserito nel sito aziendale.

È proseguita la collaborazione stretta con il mandato assegnato all'incarico del/la consigliere/a di fiducia per il biennio 2022/2023.

Nel secondo semestre si sono consolidati i confronti con altri CUG della provincia, in particolare la Presidente dei CUG UNIBS e IZSLER in cui abbiamo confrontato operatività, criticità e punti di forza. Si è concretizzata la diffusione alla partecipazione agli incontri formativi on line "giovedì del CUG", promossi dalla Rete CUG Nazionale.

Particolare attenzione è stata rivolta ad individuare "spazi di supporto" con modalità più opportune agli operatori sanitari particolarmente esposti ad eventi di alto impatto stressogeno, come ad esempio la fase di ricostruzione eventi, quasi eventi gravi e gravissimi (infortuni mortali sul luogo di lavoro), in coprogettazione con la Commissione Risk Manager e CUG.

Nel quarto trimestre l'operatività è stata dedicata alla progettazione delle proposte di formazione per il 2024, e al percorso partecipato con la Direzione Sanitaria, RSPP, Risk Manager e WHP, per individuare policy di miglioramento.



POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Interventi formativi accreditati ECM di supporto al personale a rischio atte a favorire condizioni di benessere lavorativo (in coprogettazione con Dipartimento PSAL, Veterinaria, RSPP, commissione Risk Manager);
- ✓ Supporto al monitoraggio interno in collaborazione con Risk Manager;
- ✓ Realizzazione n. 2 edizioni del corso di Mindfulness aperte a tutti i dipendenti, n. 2 edizioni del corso Gestire l'ansia con il QE, n. 1 edizione workshop on line sincrono di medicina di genere in coprogettazione di tutte le referenti di Medicina di genere delle altre 7 ATS lombarde, n. 1 corso residenziale per promuovere la consapevolezza di discriminanti di genere nei ruoli di lavoro in coprogettazione con CUG UNIBS e CUG ISZLER;
- ✓ Attivazione percorsi attivi di ricerca sul tema del contrasto alla violenza di genere;
- ✓ Diffusione delle policy antidiscriminatorie dell'Agenzia, del ruolo e modalità di accesso della consigliera di fiducia, del codice di condotta Decreto DG n. 238 del 22/04/2021 e compiti e funzioni del CUG attraverso un percorso di formazione sul campo dedicato alla nuova composizione del Comitato di Garanzia.

POTERI CONSULTIVI:

- ✓ Rappresentanza dell'amministrazione di appartenenza in sede Rete CUG Regionale e locale con Assessorato di Pari Opportunità Comune di Brescia, Consigliera di Parità di Regione Lombardia e Consigliera di Parità della Provincia di Brescia.
- ✓ Partecipazione consultiva alla definizione di policy aziendali nell'attuazione dei percorsi WHP.

POTERI DI VERIFICA:

- ✓ Il Piano triennale di Azioni Positive ha conseguito risultati di sensibilizzazione al personale, di formazione specialistica della dirigenza e di azioni concrete in materia di pari opportunità, in collaborazione con la figura della Consigliera di Fiducia incaricata.
- ✓ L'impegno istituzionale sul fronte della promozione dello stile di vita sano si è concretizzato con l'attivazione di una commissione di lavoro dedicata, trasversale all'organizzazione dell'Agenzia che ha operato in allineamento con le linee guida regionali delle aziende che promuovono salute.
- ✓ Il compito di monitoraggio e di attivazione di azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing – si è concretizzato con la realizzazione dello sportello di ascolto della consigliera di fiducia, con mail istituzionale riservata.
- ✓ L'attività di monitoraggio ha evidenziato che non vi sono forme di discriminazione interna relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione degli avanzamenti di carriera e di sicurezza nel luogo di lavoro.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Tenendo presente la fase di cambiamento strutturale connessa alla riorganizzazione sanitaria regionale, il Comitato ha rappresentato un dispositivo organizzativo utile nel processo di inclusione durante il processo di “cambiamento organizzativo” connesso anche al ricambio generazionale in corso, legato ai pensionamenti e all’inserimento di nuove risorse. L’affiancamento alla formazione rivolta a tutto il personale e il costante ascolto delle nuove necessità organizzative, espresse a più livelli, sono stati punti di forza nella realizzazione delle azioni di miglioramento previste dal PAP di ATS Brescia.

Come elementi di particolare valore, la Direzione Strategica ha permesso di valorizzare il focus della medicina di genere con il consolidamento del Tavolo della medicina di genere. Il Tavolo interno ha lavorato sinergicamente con tutte le altre ATS Lombarde: l’approccio “reticolare” sembra essere generativo di esperienze formative altamente innovative.

Più in generale, i focus di attività del CUG si stanno perfezionando e specializzando, in un’ottica interdisciplinare, mantenendo una buona capacità di investimento nelle relazioni interistituzionali allargate con l’esterno a livello territoriale e regionale.

Sul fronte del contrasto alla violenza di genere, la sensibilità e l’operatività sperimentale di ATS Brescia, su mandato regionale, a favore dei minori vittime di violenza assistita e alle minorenni vittime di violenza, è andato verso la conclusione nel 2023. Il mandato ha coinvolto il Dipartimento PIPSS nella governance della importante Sperimentazione.

Per sinergia operativa, il Comitato di Garanzia ha attivato e mantenuto attenzione costantemente alta nel 2023 sul tema connesso alla parità di genere, all’empowerment, alla leadership femminile, quale spazio di condivisione partecipata e di sensibilizzazione specifica sul ruolo professionale femminile anche nelle funzioni di controllo e di vigilanza come Ufficiali di Polizia Giudiziaria, oltre che Incaricati di pubblico servizio.

L’Agenzia, inoltre, in quanto aderente al protocollo della Rete Scuole contro la violenza di genere di Brescia, supporta la comunità educante e collabora con la Dirigenza dell’ufficio Scolastico provinciale al raggiungimento delle finalità di prevenzione e promozione inquadrate nel Piano Nazionale e regionale di contrasto alla violenza di genere.