Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Brescia

Comitato Unico di Garanzia
Agenzia di Tutela della Salute di Brescia

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DI ATS BRESCIA

– Attività anno 2026 –

(Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche")

ALLEGATO 1

Sommario

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni 3

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO 3

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA 3

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE 3

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE 4

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE 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 4

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO 5

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO 5

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ 5

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE 6

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ 6

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti 6

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE 6

SEZIONE 3. Azioni da realizzare 9

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO 2026 9

Tipo di amministrazione: ATS Brescia

SITUAZIONE AL 31.12.2025

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

Classi età / Inquadramento	Femmine					F Totale	%	Maschi					M Totale	%	Totale complessivo
Inquadramento	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60	TOT	%	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60	TOT	%	
ASSISTENTI SOCIALI - RUOLO			1	2	1	4	0,82			1	1		2	0,82	**6**
DIRIGENZA VETERINARIA - RUOLO	1	24	11	17	7	60	12,37	3	13	12	8	11	47	19,18	**107**
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA - RUOLO				9	1	10	2,06			1		2	3	1,22	**13**
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA - TEMPO DET.			1			1	0,21							0,00	**1**
DIRIGENZA MEDICA - RUOLO		14	9	7	3	33	6,80		5	6	2	2	15	6,12	**48**
DIRIGENZA MEDICA - TEMPO DET.		1		1		2	0,41							0,00	**2**
DIRIGENZA PROFESSIONALE - RUOLO			1			1	0,21		1	3	3	2	9	3,67	**10**
DIRIGENZA SANITARIA - RUOLO		2	5	8	3	18	3,71			1	1		2	0,82	**20**
DIRIGENZA SANITARIA - TEMPO DET.			1	1		2	0,41							0,00	**2**
DIRIGENZA TECNICA - RUOLO							0,00				1		1	0,41	**1**
PERSONALE AUSILIARIO - RUOLO					1	1	0,21							0,00	**1**
PERSONALE TECNICO - RUOLO	1	5	2	5	3	16	3,30	2	2	6	11	9	30	12,24	**46**
PERSONALE TECNICO - TEMPO DET.							0,00			1			1	0,41	**1**
PERSONALE AMMINISTRATIVO - RUOLO	5	34	30	81	21	171	35,26	4	9	13	7	7	40	16,33	**211**
PERSONALE COMUNIC.INFORM. - RUOLO		1				1	0,21							0,00	**1**
PERSONALE INFERMIERISTICO - RUOLO		4	3	11	2	20	4,12		1	1	1	1	4	1,63	**24**
PERSONALE RIABILITAZIONE - RUOLO	1			4		5	1,03		1				1	0,41	**6**
PERSONALE TECNICO SANITARIO - RUOLO		2	6	14	3	25	5,15			2			2	0,82	**27**
PERSONALE VIGIL.ISPEZIONE - RUOLO	31	39	17	19	8	114	23,51	19	12	12	25	20	88	35,92	**202**
PERSONALE VIGIL.ISPEZIONE - TEMPO DET.	1					1	0,21							0,00	**1**
Totale complessivo	**40**	**126**	**87**	**179**	**53**	**485**	**100**	**28**	**44**	**59**	**60**	**54**	**245**	**100**	**730**
Percentuale totale complessivo	**8,24742268**	**25,97938144**	**17,93814433**	**36,90721649**	**10,92784**	**100**		**11,42857**	**17,95918367**	**24,08163265**	**24,48979592**	**22,04082**	**100**		

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

Classi part time	Maschi							Femmine						
	00_<30	01_da 31 a	02_da 41 a	03_da 51 a	04_>60	Totale	%	00_<30	01_da 31 a	02_da 41 a	03_da 51 a	04_>60	Totale	%
00_Fino al 50%		1			1	2	0,82		1		6	1	8	1,65
01_>50%		1	2	1		4	1,63		20	18	39	12	89	18,35
02_Tempo pieno	28	42	57	59	53	239	97,55	40	105	69	134	40	388	80,00
Totale complessivo	28	44	59	60	54	245	100	40	126	87	179	53	485	100
Totale percentuale	11,43	17,96	24,08	24,49	22,04	100		8,25	25,98	17,94	36,91	10,93	100	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo di posizione di responsabilità	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inc. funz. organizzazione	10	37,04	17	6,94	27	
Inc. funz. professionale	17	62,96	10	4,08	27	
Totale complessivo	**27**	100,00	**27**	100,00	**54**	
Totale personale	**485**	5,57	**245**	11,02	**730**	100,00
% sul personale complessivo		**66,44**		**33,56**		7,40

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' 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	Tot	%	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60	Tot	%	Tot	%
00_<3	29	57	20	21	0	127	36,60	19	25	20	7	1	72	43,11	199	38,72
01_Tra 3 e 5	11	44	16	13	0	84	24,21	8	14	16	3	2	43	25,75	127	24,71
02_Tra 5 e 10	0	16	15	9	2	42	12,10	1	3	7	4	1	16	9,58	58	11,28
03_>10	0	9	36	136	51	232	66,86	0	2	16	46	50	114	68,26	346	67,32
Totale complessivo	**40**	**126**	**87**	**179**	**53**	**485**	**139,7695**	**28**	**44**	**59**	**60**	**54**	**245**	**146,7066**	**730**	**142,0233**

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE 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	20.685,18 €	21.607,37 €	-922,20 €	
Dirigenza	41.377,34 €	38.814,85 €	2.562,49 €	
Totale personale	544	318	862	100%
% sul totale complessivo	63,11%	36,89%		

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

Titolo di Studio	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%
Laurea (ASS. SANITARIO)	2	1,57		0,00	2	0,98
Laurea (DIR. AMMINISTRATIVI)	11	8,66	3	3,90	14	6,86
Laurea (INGEGNERI)	1	0,79	9	11,69	10	4,90
Laurea (SOCIOLOGO)		0,00	1	1,30	1	0,49
Laurea (TECNICO DELLA PREVENZIONE)	1	0,79		0,00	1	0,49
Specializz. Post lauream (BIOLOGI)	2	1,57		0,00	2	0,98
Specializz. Post lauream (CHIMICI)	3	2,36		0,00	3	1,47
Specializz. Post lauream (FARMACISTI)	5	3,94	1	1,30	6	2,94
Specializz. Post lauream (FISICO)		0,00	1	1,30	1	0,49
Specializz. Post lauream (MEDICI)	35	27,56	15	19,48	50	24,51
Specializz. Post lauream (PSICOLOGI)	7	5,51		0,00	7	3,43
Specializz.Post lauream (VETERINARI)	60	47,24	47	61,04	107	52,45
Totale complessivo	**127**		**77**		**204**	**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	4	1,12		0,00	4	0,76
Assistente sociale - Laurea	2	0,56	2	1,19	4	0,76
Personale Amm.vo - Diploma	117	32,68	22	13,10	139	26,43
Personale Amm.vo - Laurea	37	10,34	16	9,52	53	10,08
Personale Amm.vo - inferiore al diploma	16	4,47	3	1,79	19	3,61
Personale ausiliario - inferiore al diploma	1	0,28	1	0,60	2	0,38
Personale infermieristico - Diploma	13	3,63	1	0,60	14	2,66
Personale infermieristico - Laurea	3	0,84	3	1,79	6	1,14
Personale Riabilitazione - Diploma	4	1,12		0,00	4	0,76
Personale Riabilitazione - Laurea	2	0,56	1	0,60	3	0,57
Personale tecnico - Diploma	6	1,68	11	6,55	17	3,23
Personale tecnico - Inferiore al diploma	8	2,23	10	5,95	18	3,42
Personale tecnico - Laurea	13	3,63	6	3,57	19	3,61
Personale tecnico sanitario - Diploma	26	7,26	1	0,60	27	5,13
Personale tecnico sanitario - Laurea	42	11,73	9	5,36	51	9,70
Personale Vig. Ispezione - Diploma	13	3,63	47	27,98	60	11,41
Personale Vig. Ispezione - Laurea	51	14,25	35	20,83	86	16,35
Totale complessivo	**358**	**100**	**168**	**100**	**526**	**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	5	14,71	4	16,00	9	16,07	2F/1M
Avvisi struttura complessa n. 4	8	23,53	6	24,00	14	25,00	1F/2M
Concorsi n. 11	21	61,76	12	48,00	30	53,57	6F/4M
Avvisi tempo determinato n. 1	0	0,00	3	12,00	3	5,36	1M
Totale personale	**34**	100	**25**	100	**56**	100	
% sul personale complessivo	**485**	**7,01**	**245**	**10,20**	**730**		

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

Classi età / Tipo Misura conciliazione	Femmine					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				%
part time 50%		1		6	1	8	1,65		1			1	2	0,82	**10**	**1,370**
part time 52,63%		1	1			2	0,41								**2**	**0,274**
part time 55,56%				1		1	0,21								**1**	**0,137**
part time 66,67%		7	2	4		13	2,68			1			1	0,41	**14**	**1,918**
part time 69,44%			1	6	6	13	2,68								**13**	**1,781**
part time 71,05%			1			1	0,21								**1**	**0,137**
part time 72,22%				1		1	0,21								**1**	**0,137**
part time 76,32%				1		1	0,21								**1**	**0,137**
part time 77,78%				2		2	0,41								**2**	**0,274**
part time 78,95%		3				3	0,62								**3**	**0,411**
part time 83,33%		8	13	24	6	51	10,52		1	1	1		3	1,22	**54**	**7,397**
part time 84,21%		1				1	0,21								**1**	**0,137**
Tempo pieno	40	105	69	134	40	388	80,00	28	42	57	59	53	239	97,55	**627**	**85,890**
Flessibilità oraria	40	126	87	179	53	485	100	28	44	59	60	54	245	1	**730**	**100**
Lavoro agile	3	30	23	29	11	96	19,79	1	3	11	1	2	18	7,35	**114**	**100**
Telelavoro	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0			
Totale complessivo	**40**	**126**	**87**	**179**	**53**	**485**	**100**	**28**	**44**	**59**	**60**	**54**	**245**	**100**	**730**	**100**

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	1377	70,69%	571	29,31%	1.948,00	55,36%
Numero permessi orari L. 104/1992 (n.ore) fruiti	516,25	48,36%	551,32	51,64%	1.067,57	30,34%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	168	86,60%	26	13,40%	194,00	5,51%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	309,384	100,00%	0	0,00%	309,38	8,79%
Totale	**2.370,63**	67,37%	**1.148,32**	32,63%	**3.518,95**	**100,00%**

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	119	371	278	458	106	1332	83,30%	101	149	172	184	126	732	81,33%
Obbligatoria (sicurezza)	2	13	6	29	7	57	3,56%	6	1	9	8	8	32	3,56%
Altro	0	0	0	1	0	1	0,06%	0	0	0	1	0	1	0,11%
Tematiche CUG	11	10	11	32	6	70	4,38%	5	5	9	8	3	30	3,33%
Competenze manageriali/Relazionali	6	28	27	65	13	139	8,69%	5	16	24	38	22	105	11,67%
Totale complessivo personale	138	422	322	585	132	1599	100	117	171	214	239	159	900	100
Personale %	8,63%	26,39%	20,14%	36,59%	8,26%	100		13,00%	19,00%	23,78%	26,56%	17,67%	100	

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', 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

1) Proseguimento del supporto psicologico preventivo dello stress-lavoro correlato attraverso il modello di debriefing;
2) Realizzazione di un corso FAD asincrono sulla prevenzione del rischio aggressioni da parte degli operatori sanitari e implementazione di almeno una azione di monitoraggio;
3) Collaborazione attiva del CUG con la figura del Consigliere di Fiducia, per il proseguimento di uno Sportello di Ascolto diretto e delle attività di supporto al Management Organizzativo.

Azioni Realizzate

1) Attivazione progetto di Debriefing: gestione sistema di segnalazione dell'evento, attivazione della procedura prevista con la disponibilità di realizzazione del focus group da parte di due psicologhe entro

72 ore dall'evento. Da gennaio a dicembre 2025 sono stati attivati n. 2 interventi correlati ad infortuni mortali in collaborazione con il Dipartimento PSAL e il Risk Manager;

2) Nel corso del 2025 sono stati realizzati numerosi interventi di formazione trasversali all'Agenzia specifici sul tema della prevenzione del rischio di aggressioni. Promosso da UNIBS – Medicina del Lavoro, referenti del CUG e della SC PSAL hanno partecipato come docenti ad un corso di alta formazione sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, con numerosi partecipanti da remoto;
3) L'attività della Consigliera di Fiducia, Avv. Leonora Mazzocchi, si è svolta costantemente da gennaio fino alla conclusione dell'incarico nel mese settembre 2025. La Consigliera ha partecipato alle sedute del CUG, ha relazionato circa la propria attività e, nel rispetto della privacy, ha trasmesso alla Direzione Generale la relativa relazione circostanziata sull'attività svolta;
4) Collaborazione a un'indagine pilota durante BRIXIA FUTURA sulla percezione del benessere organizzativo nel marzo 2025;
5) Audizione della prima tranche di gruppi campione in merito all'indagine sullo stress lavoro nel corso del 2025;
6) Presentazione dell'indagine sulla percezione degli eventi aggressivi presso l'Università di Brescia in data 19 novembre 2025.

Attori Coinvolti: CUG, Tavolo Medicina di Genere, Dipartimento PSAL, Commissione Risk Management, UNIBS (attore esterno)

Misurazione: verbali CUG.

Beneficiari: 730 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano di Azioni Positive 2025.

INIZIATIVA 2 - Promozione stili di vita sani

Azioni previste

1) Sviluppo delle azioni previste dal Programma WHP così come individuato dal Manuale Regionale, in base all'anno d'iscrizione di ATS Brescia, nella sede di Viale Duca degli Abruzzi 15 e nella sede di Salò;
2) Realizzazione di un corso FAD asincrono per la diffusione della Medicina di genere rivolto ai dipendenti di ATS Brescia.

Azioni Realizzate

1) Realizzazione di azioni previste dal Programma WHP come da linee guida regionali, trasversali all'Agenzia;
2) L'Agenzia ha realizzato un corso di formazione sul tema della Medicina di Genere in data 11 novembre 2025 accreditato ECM e ha partecipato ad un workshop on-line in sinergia con tutte le altre ATS di Regione.

Attori Coinvolti: SSD Epidemiologia, SS Screening, SS Infortuni e Rischi Lavorativi, SS Minori e Famiglia, SS Fragilità e Disabilità, Tavolo Medicina di Genere, CUG, WHP, SSD Promozione della Salute

Misurazione: verbali CUG.

Beneficiari: 730 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano di Azioni Positive 2025.

INIZIATIVA 3 - Promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Azioni previste

1) Sostegno all'integrazione della Rete di conciliazione Vita Lavoro con la Rete dei Centri famiglia afferenti ad ATS Brescia;
2) Realizzazione di almeno due iniziative di Comunicazione rivolte ai dipendenti in occasioni di ricorrenze annuali e specifiche (*esempio*: 8 marzo-Festa della Donna, visite guidate alla sede centrale, al lavoro con i figli) con eventuale budget di realizzo.

Azioni Realizzate

1) L'Agenzia ha promosso in collaborazione con il Dipartimento PIPSS un incontro informativo sulle Best Practice in tema di conciliazione vita – lavoro nel mese di febbraio 2025 aperto a tutti i Centri per la famiglia;
2) Sono state realizzate varie iniziative di Comunicazione rivolte ai dipendenti, stimolando la divulgazione dei canali istituzionali e attivando percorsi di video-interviste su temi di rilevanza più significativa. L'accesso agli "open day" per far visitare il luogo di lavoro ai propri familiari come "Giornata aperta alle famiglie", evento svoltosi sabato 6 settembre 2025, è stato particolarmente apprezzato e partecipato;
3) Svolgimento di tre incontri sulla parità di genere presso il Dipartimento PSAL;
4) Partecipazione ad un incontro in data 4 dicembre 2025 presso la sede della COLDIRETTI di Brescia in collaborazione con il gruppo "Donne Impresa" e il Centro Studi di Genere dell'Università degli Studi di Brescia.

Attori Coinvolti: CUG, Dipartimento PSAL, Comunicazione, Formazione, Dipartimento PIPSS, Centri per la Famiglia (attore esterno)

Misurazione: verbali CUG.

Beneficiari: 730 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano di Azioni Positive 2025.

INIZIATIVA 4 - Promozione cultura anti-violenza

Azioni previste

1) Realizzazione di un evento formativo a supporto delle posizioni antidiscriminatorie nel mondo manageriale;

2) Supporto e diffusione di un evento promozionale della cultura di contrasto alla Violenza di Genere in occasione della Giornata Internazionale contro la Violenza di Genere - 25 novembre 2025.

Azioni Realizzate

1) È stato realizzato un incontro di formazione in data 19 dicembre 2025 sul tema del riconoscimento delle pari opportunità nel mondo del lavoro, rinforzando la consapevolezza del valore della differenza e dell'unicità di ogni percorso individuale;
2) In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza di genere, l'Agenzia ha partecipato attivamente a progetti culturali e di sensibilizzazione in sinergia con il territorio, soprattutto rivolti al mondo scolastico e in stretta collaborazione con altre realtà sociosanitarie.

Attori Coinvolti: CUG, Comunicazione, Dipartimento PIPSS, Reti Anti-Violenza (attore esterno), Enti Scolastici (attore esterno)

Misurazione: verbali CUG.

Beneficiari: 730 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano di Azioni Positive 2025.

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 2026

INIZIATIVA 1 - Promozione del Benessere Organizzativo

Obiettivi

1) Promozione di strategie innovative di benessere nei processi di cambiamento e adattamento nell'area della comunicazione, motivazione e ascolto delle relazioni interpersonali e di gruppo;
2) Sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'accoglienza nel rispetto della diversità, come elemento di valorizzazione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
3) Supporto alla prevenzione e rimozione di qualsiasi fattore di stress-lavoro correlato.

Azioni

1) Incremento della capacità di ascolto organizzativo attraverso la realizzazione di un corso di formazione sulle soft skills trasversale all'Agenzia;
2) Riattivazione dello sportello di Ascolto diretto della Consigliere di Fiducia a conclusione della procedura di Avviso Pubblico per titoli e colloquio per l'affidamento di incarico libero professionale di "Consigliere/a di Fiducia" a favore di ATS Brescia, ASST Garda e ASST Franciacorta ai sensi dell'art. 7 del D. LGS 165/2001 e ss.mm.ii., del Regolamento dell'Agenzia approvato con Decreto D.G. n.754 del 2023 e del Decreto D.G. n.675 del 2025;

3) proseguimento del supporto psicologico preventivo dello stress-lavoro correlato attraverso il modello di debriefing.

Attori Coinvolti: CUG, Comunicazione, Formazione, Dipartimento PIPSS, Consigliera di Fiducia, Formatore Esterno

Misurazione: verbali CUG.

Beneficiari: 730 dipendenti.

Spesa: 1920 €

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano di Azioni Positive 2026.

INIZIATIVA 2 - Promozione stili di vita sani

Obiettivi

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

Azioni

1) Sviluppo delle azioni previste dal Programma WHP così come individuato dal Manuale Regionale, in base all'anno d'iscrizione di ATS Brescia, nelle sedi dell'Agenzia;
2) Prosecuzione del gruppo di lavoro interdisciplinare dedicato alla medicina di genere individuato con Decreto DG ATS n. 404 del 16/07/2021, con l'obiettivo di promuovere almeno un evento formativo divulgativo specifico.

Attori Coinvolti: SSD Epidemiologia, SS Malattie Infettive, SS Minori e Famiglia, Tavolo Medicina di Genere, CUG WHP, SSD Promozione della Salute

Misurazione: Verbali CUG

Beneficiari: 730 dipendenti.

Spesa: 240 €

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano di Azioni Positive 2026.

INIZIATIVA 3 - Promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Obiettivi

1) Potenziamento della sinergia e del supporto alle reti di inclusione nel territorio;
2) Stimolo della cultura dell'accoglienza e dell'attenzione al carico di cura della famiglia.

Azioni

1) Realizzazione di almeno due iniziative di Comunicazione rivolte ai dipendenti in occasioni di ricorrenze

annuali e specifiche (*esempio*: festa di pensionamento, visite guidate alla sede centrale, al lavoro con i figli) con eventuale budget di realizzo;
2) Proseguimento dell'applicazione del Regolamento del Lavoro Agile adottato con Decreto DG ATS n. 690 del 5/12/2024 e successivi aggiornamenti.

Attori Coinvolti: Tutti gli assetti

Misurazione: Verbali CUG

Beneficiari: 730 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano di Azioni Positive 2026.

INIZIATIVA 4 Promozione cultura anti-violenza

Obiettivi

1) Promozione culturale 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 DG ATS n. 238 del 22.04.2021;
2) Promozione di una cultura Anti-violenza (con richiamo alla DGR 1986 del 23.07.2019 e legge regionale n.11 del 3 luglio 2012 - Violenza di genere).

Azioni

1) Diffusione del modello antidiscriminatorio e di rafforzamento della parità di genere nei contesti di lavoro attraverso la partecipazione ad almeno un evento formativo (es. diffusione Syllabus per adesione al nuovo programma formativo "In prima linea contro ogni discriminazione");
2) Supporto e diffusione della cultura di contrasto alla Violenza di Genere in occasione della Giornata Internazionale contro la Violenza di Genere - 25 novembre 2026 attraverso un evento informativo rivolto a tutti i dipendenti.

Attori Coinvolti: Tutti gli assetti

Misurazione: Verbali CUG

Beneficiari: 730 dipendenti.

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano di Azioni Positive 2026.

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Brescia

Comitato Unico di Garanzia
Agenzia di Tutela della Salute di Brescia

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DI ATS BRESCIA

– Attività anno 2026 –

(Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche")

ALLEGATO 2

Sommario

PREMESSA....3
Riferimento normativo....3
Finalità....3
Struttura della Relazione....3
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI....4
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE....4
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO....5
SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'....7
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE....9
SEZIONE 5. PERFORMANCE....9
SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA....10
DESCRIZIONE....10
A. OPERATIVITA'....10
B. ATTIVITA'....11
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE....13

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:

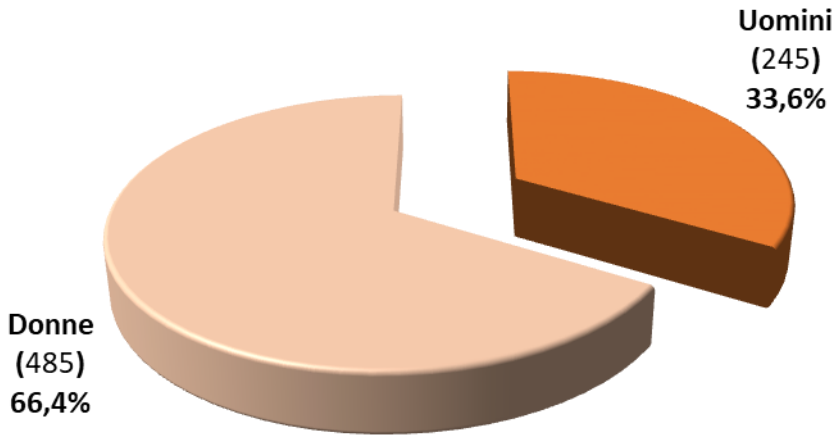
- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni 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 2025.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

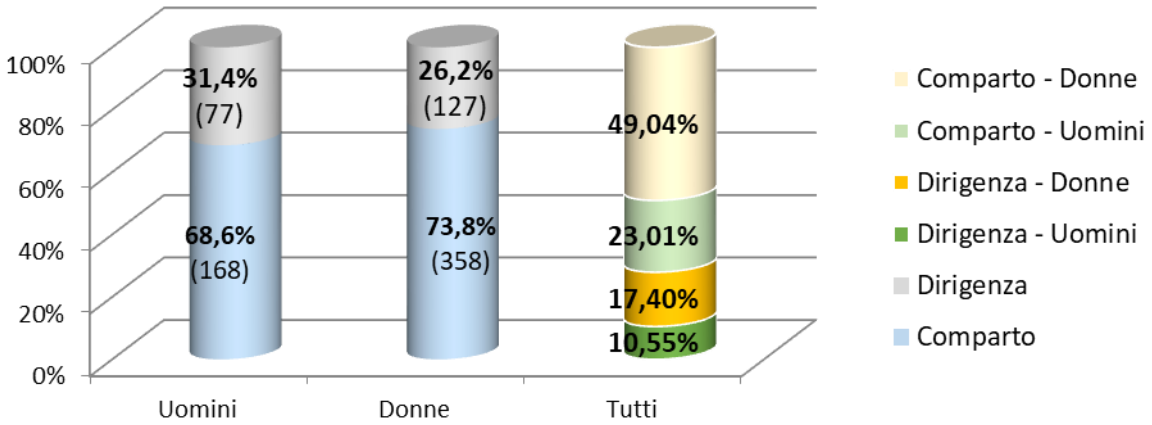
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Fig. 1: ripartizione per genere



La stratificazione orizzontale per genere sottolinea una prevalenza della componente femminile nei dipendenti, ancora da correlare al processo di "femminilizzazione" delle professioni sanitarie.

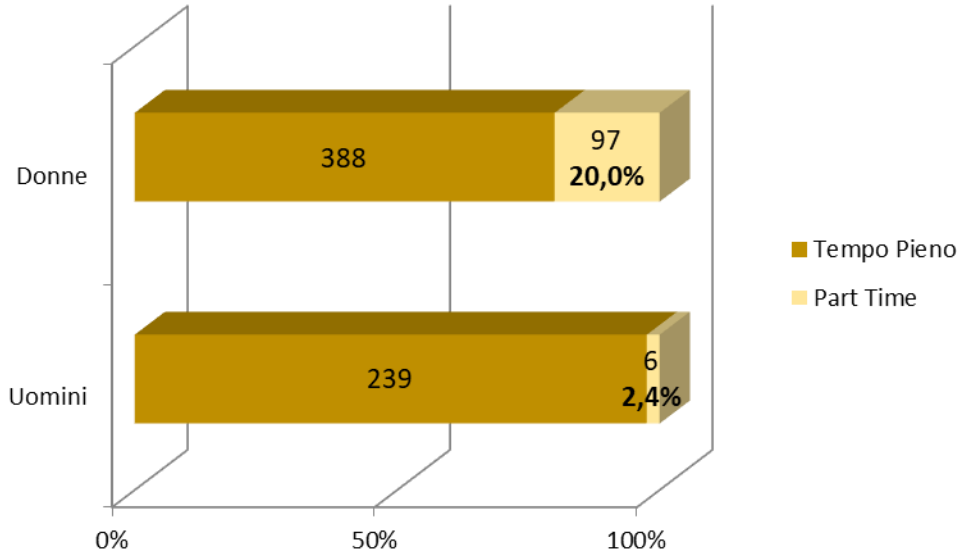
Fig. 2: ripartizione per genere e livelli di inquadramento



La stratificazione verticale per genere rappresenta una distribuzione in cui maschi hanno maggiori disponibilità di accedere alle posizioni di governance (31,4%) rispetto alle femmine (26,2%), tema culturale complesso che ricorda ancora la posizione della figura femminile orientata a supportare la struttura organizzativa con funzioni prevalentemente esecutive, piuttosto che manageriali.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Fig. 3: ripartizione per genere e tipo di frequenza



Sulla scorta di una posizione di genere frequente, tendenzialmente le donne sono il genere che afferisce maggiormente alle richieste di riduzione orario (20,0% delle dipendenti rispetto al solo 2,4% dei dipendenti).

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

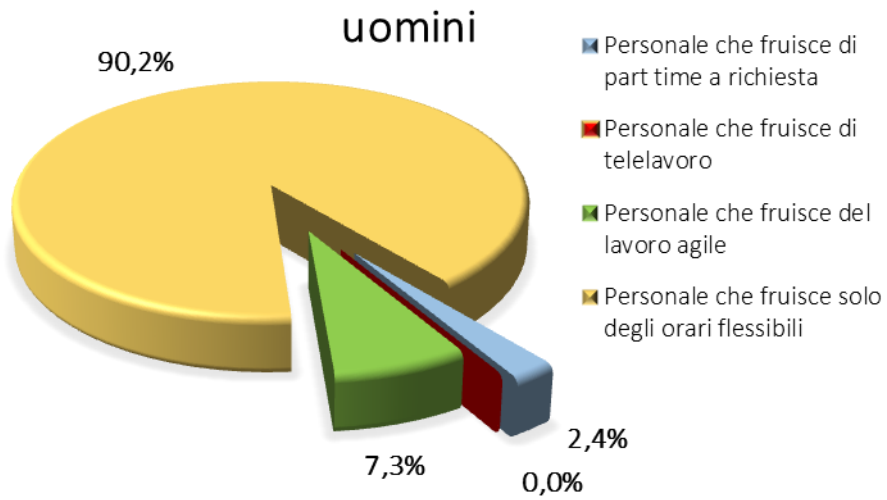
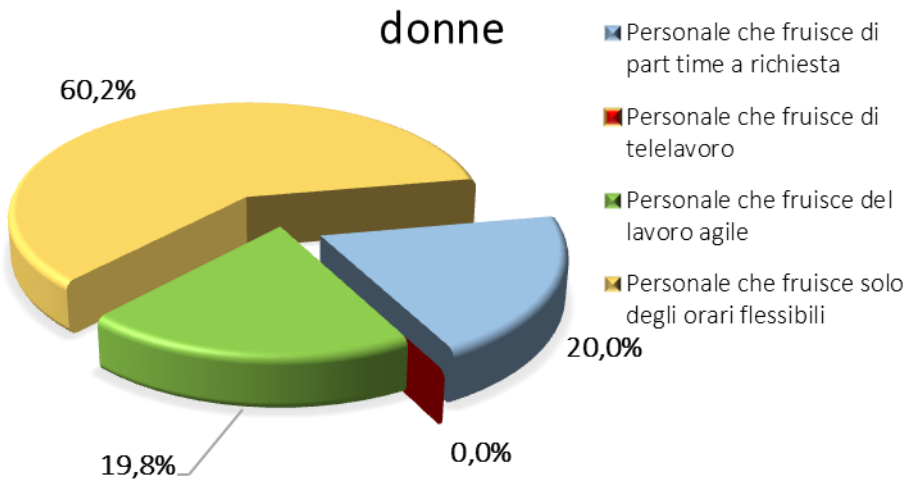
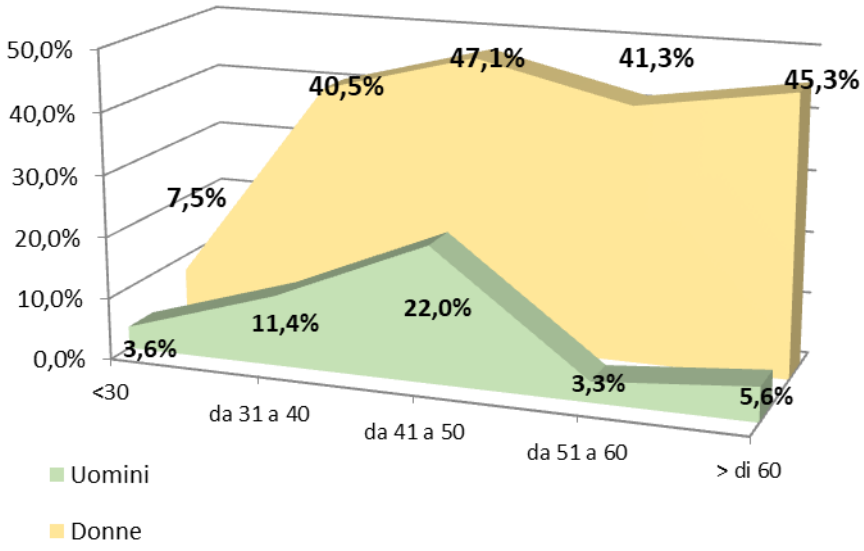


Fig. 5: Misure di conciliazione - fruizione da parte delle donne



Si osserva una rilevante incidenza all'accesso al lavoro agile del genere femminile.

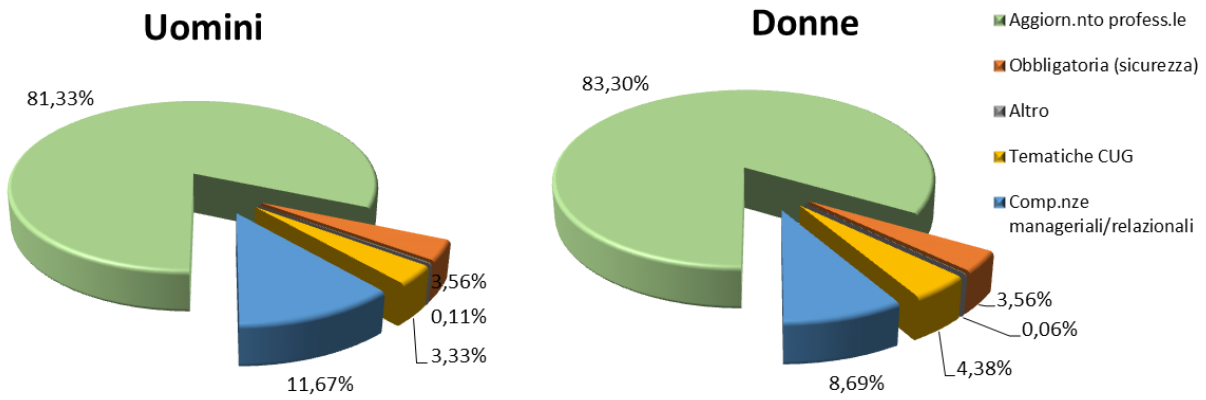
Fig. 6: Lavoro agile - fruizione ripartita per genere ed età su % dipendenti per classe di età



Interessante notare che la fascia di età che ha maggiormente usufruito del lavoro agile nel 2025 sia quella tra i 41 e i 50 anni sia per le donne che per gli uomini.

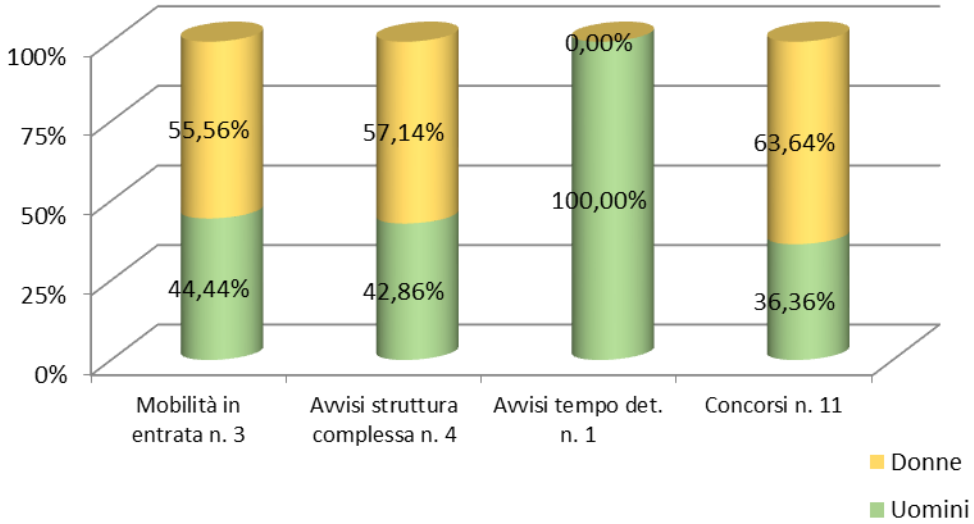
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Fig. 7



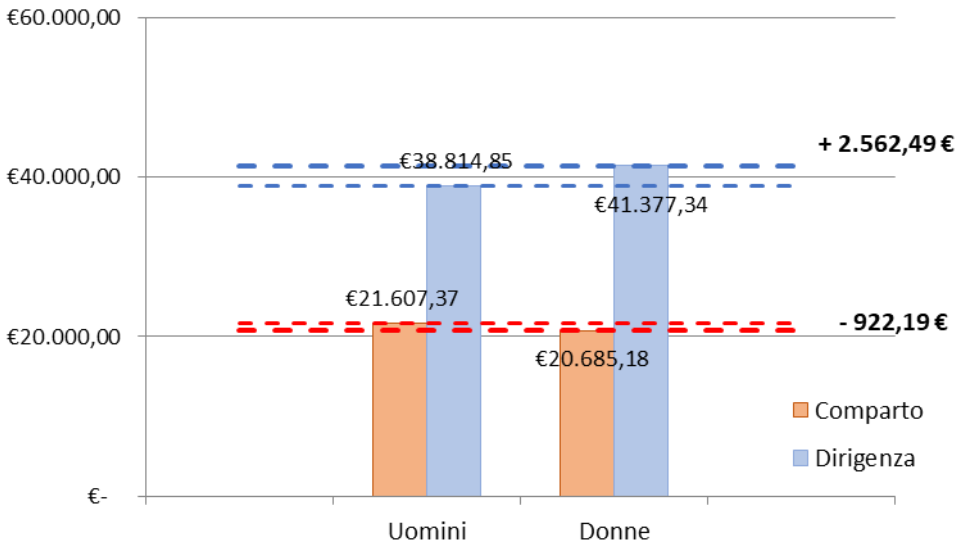
Rispetto al totale delle ore dedicate alle attività formative si evidenzia una "fruizione di genere femminile" lievemente più alta rispetto a quella degli uomini; inoltre la sensibilità alle tematiche della parità di genere risultano maggiormente attenzionate dal genere femminile.

Fig. 8: Composizione commissioni di concorso suddivise per genere



Il dato sulla composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale riflette una situazione che non penalizza la presenza delle figure femminili nei concorsi.

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



Inquadramento	Retribuzione netta media - Uomini	Retribuzione netta media - Donne	Divario economico per livello
DIRIGENZA	38.814,85	41.377,34	+ 2.562,49
COMPARTO	21.607,37	20.685,18	- 922,19
Totale personale	245	485	730
% sul personale complessivo	33,56%	66,44%	

La differenza retributiva di genere, in un contesto di mera applicazione di contrattazione pubblica, per quanto riguarda il comparto presumibilmente si correla al maggior carico di cura familiare che grava sul genere femminile, riducendo la disponibilità al prolungamento del carico di lavoro, in orari e in contesti più svantaggiati rispetto alla distanza dal domicilio, dalla scuola dei figli e/o dall'alloggio di genitori anziani.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2025 è stato ricostituito il gruppo di coordinamento del lavoro e attivato il percorso di indagine stress lavoro correlato, applicando il metodo INAIL. In un primo step viene attivata una fase di ascolto organizzativo partendo da gruppi campione di dipendenti. Alla conclusione, pur avendo una fotografia soddisfacente dell'organizzazione nel suo complesso, è stata comunque programmata una successiva fase di approfondimento.

Decreti adottati da ATS

- ✓ *Codice di comportamento: Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il periodo 2025-2027. Adozione. Decreto DG ATS n. 106 del 26/02/2024.*
- ✓ *Codice di condotta: Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell'ATS di Brescia. Adozione. Decreto DG ATS n. 238 del 22/04/2021.*

Misure di ATS per prevenire il disagio lavorativo.

1) realizzazione corsi di formazione a supporto della resilienza;
2) realizzazione di spazi di incontro e di ascolto strutturati, da parte di due psicologhe ATS, in collaborazione con RSPP aziendale;
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 connessa alla rete WHP in fase di prosecuzione;
5) attivazione del progetto di debriefing come modello di ascolto professionale a favore di dipendenti che si sono trovati in situazioni lavorative ad alto impatto emotivo, quale ad esempio lo svolgimento delle attività di PU connesse agli infortuni mortali o gravissimi sui luoghi di lavoro;
6) interventi formativi sul tema della prevenzione del rischio di aggressioni.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano di Performance 2025 approvato con **Decreto DG ATS n. 54 del 31/01/2025** ha rappresentato obiettivi di parità declinati nell'allegato Piano di Azioni Positive anno 2025.
Anche per il 2026 il Piano di Azioni Positive 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.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

DESCRIZIONE

Il Comitato ha collaborato con la Direzione Strategica dell'Agenzia, attraverso interlocuzioni programmatiche 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 mandato regionale che ha attenzionato un particolare investimento sul contrasto alle aggressioni a danno degli operatori sanitari.

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 ATS n. 740 del 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 è stato approvato con Decreto DG ATS n. 401 del 13.10.2016, tutt'ora vigente.
Con **Decreto DG ATS n. 54 del 31/01/2025** è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027.

Nelle varie interlocuzioni periodiche la Consigliera di Fiducia Avv. Leonora Mazzocchi, incaricata quale libero professionista per la durata di dodici mesi, conclusasi nel mese di settembre 2025, ha confermato come gli accessi spontanei si sono risolti in modo informale, consultivo e in nessuna situazione si è verificato un eventuale passaggio a rito formale. Come rinforzo dell'attività volta al benessere organizzativo sono state avviate iniziative formative su tematiche quali lo stress lavoro-correlato, la valutazione del rischio di aggressione e il progetto di debriefing, con l'obiettivo di fornire al personale strumenti concreti per ottimizzare tempi e risorse, oltre a metodologie operative immediatamente applicabili al contesto lavorativo. Alla luce dell'esperienza maturata nel 2025, può essere utile proseguire nella direzione intrapresa e sviluppare iniziative di sensibilizzazione/formazione che permettano ai dipendenti di:

- ✓ ottimizzare il contesto lavorativo considerando i collaboratori che operano in modalità di lavoro agile;
- ✓ aggiornarsi in merito alle novità legislative in tema di azioni di carattere organizzativo che possono prevenire effetti discriminatori";
- ✓ favorire momenti di confronto trasversali finalizzati a rafforzare la collaborazione, migliorare la conoscenza reciproca dei rispettivi ruoli e favorire un coordinamento efficace sui temi della tutela, delle discriminazioni e del benessere organizzativo.

B. ATTIVITÀ

Il Comitato si è riunito formalmente nel corso del 2025 in quattro sedute deliberative:

- 20 marzo 2025 con odg Relazione Annuale CUG 2025, progetti di formazione per il 2025, comunicazioni della Consigliera di Fiducia, interventi dei componenti, varie ed eventuali;

- **18 giugno 2025** con odg aggiornamenti sulla formazione, aggiornamenti sull'indagine dello stress lavoro-correlato, interventi della Consigliera di Fiducia e aggiornamenti sul questionario di monitoraggio, varie ed eventuali;

- **22 ottobre 2025** con odg restituzione attività svolta dalla Consigliera di Fiducia, aggiornamento proposte di formazione, aggiornamenti sull'attività di prevenzione delle aggressioni, varie ed eventuali;

- **19 dicembre 2025** con odg proposte CUG di formazione 2026, indagine pilota su "la percezione della differenza di genere nell'ambiente di lavoro", varie ed eventuali.

Il CUG si avvale del supporto della segreteria della Direzione Socio Sanitaria, per gli aspetti di protocollazione e repertorio.
La partecipazione dei componenti è stata alta e il clima di motivazione delle tematiche affrontate hanno consentito di lavorare con particolare efficacia e di raggiungere pienamente l'attuazione del PAP annuale 2025.
Nel secondo semestre si sono consolidati i confronti con gli altri CUG, sia a livello locale (ASST Garda, Università di Brescia), sia a livello regionale (ATS Montagna) e nazionale, traendo significativo beneficio dallo scambio di esperienze, buone pratiche e prospettive operative.
Nel secondo semestre del 2025 il CUG si è inoltre impegnato ad approfondire tematiche generali come la Certificazione di Parità e quindi del Bilancio di genere.
È stato altresì ripreso il percorso di valutazione del rischio stress lavoro correlato con la partecipazione della Direzione Sanitaria, del RSPP e dei componenti della commissione del rischio stress lavoro correlato per individuare le azioni di miglioramento.
Il regolamento del Codice di condotta è stato ampiamente divulgato ai nuovi dipendenti, diffuso agli assetti apicali e approfondito in varie occasioni formative, nonché inserito nel sito aziendale.
Nell'ultima parte dell'anno l'operatività è stata dedicata alla progettazione delle proposte di formazione per il 2026.

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Interventi formativi di supporto al personale al fine di favorire le condizioni di benessere lavorativo, di diffondere la figura della Consigliera di Fiducia;
- ✓ Supporto al monitoraggio interno in collaborazione con RSPP;
- ✓ Realizzazione n. 1 corso formativo focalizzato sulle Pari Opportunità nel processo Manageriale del Lavoro rivolto ai membri del CUG e n. 1 corso di medicina di genere sulla prevenzione rivolto a tutti dipendenti;
- ✓ Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni esaminate in Rete CUG di Regione Lombardia in particolare su innovazioni di conciliazione;
- ✓ Prevenzione violenza di genere;
- ✓ Diffusione a RLS e ai nuovi assunti delle policy antidiscriminatorie dell'Agenzia, del ruolo e modalità di accesso della Consigliera di Fiducia, del Codice di condotta Decreto DG ATS n. 238 del 22/04/2021 e compiti e funzioni del CUG.

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;
- Piani di formazione del personale: approvazione del Piano di Formazione 2025 e partecipazione al Comitato Tecnico Scientifico per la progettazione del Piano di Formazione 2025.

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.
- L'impegno istituzionale sul fronte della promozione dello stile di vita sano si è concretizzato con il mantenimento dell'iscrizione dell'Agenzia al Registro delle Aziende che promuovono salute, con l'attivazione di azioni di miglioramento in aree specifiche.
- 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 l'implementazione dello sportello on line della Consigliera di Fiducia, con mail istituzionale riservata.
- L'attività di monitoraggio ha evidenziato che non vi sono forme di discriminazione, diretta e indiretta, 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

Nel corso del 2025 il Comitato Unico di Garanzia ha operato con continuità e impegno costante, riunendosi in quattro sedute deliberative che hanno permesso di monitorare con attenzione le attività in essere e programmare azioni mirate per il miglioramento del benessere organizzativo. Gli incontri del 20 marzo, 18 giugno, 22 ottobre e 19 dicembre 2025 hanno rappresentato momenti strutturati di confronto sui temi centrali della missione del CUG: dalla Relazione annuale e dalla programmazione formativa, fino agli aggiornamenti sulle attività della Consigliera di Fiducia, sulla prevenzione del rischio stress lavoro-correlato e sulle iniziative dedicate alla promozione delle pari opportunità.

Il supporto costante della segreteria della Direzione Socio Sanitaria ha garantito un'efficace gestione degli aspetti organizzativi e documentali, permettendo al Comitato di concentrarsi sulle attività di analisi, proposta e valutazione. La partecipazione attiva dei componenti e il clima collaborativo hanno favorito un lavoro produttivo, contribuendo al pieno raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano di Azioni Positive 2025.

Nel quarto trimestre dell'anno l'attenzione si è focalizzata sulla progettazione delle proposte formative per il 2026 e sul percorso condiviso con Direzione Sanitaria, RSPP e commissione per la valutazione del rischio stress lavoro correlato, con l'obiettivo di individuare nuove misure di miglioramento. Parallelamente, nel secondo semestre si è intensificato il confronto con altri CUG del territorio, a livello locale, regionale e nazionale, con ricadute positive in termini di scambio di esperienze e buone pratiche, nonché di arricchimento degli approcci operativi.

Sempre nel secondo semestre 2025, il Comitato ha dedicato approfondimenti ai temi del Bilancio di genere, contribuendo a una visione più ampia e integrata delle scelte strategiche interne. Nel medesimo periodo è proseguita la diffusione del Codice di condotta contro violenze e molestie, illustrato ai nuovi dipendenti e presentato in più occasioni formative, confermando l'impegno dell'Agenzia nel rafforzamento di una cultura organizzativa rispettosa e inclusiva.

Per quanto riguarda l'esercizio dei poteri propositivi, il CUG ha promosso interventi formativi dedicati al benessere lavorativo e alla figura della Consigliera di Fiducia, ha supportato le attività di monitoraggio interno in collaborazione con l'RSPP e ha organizzato due percorsi formativi specifici: uno sulle Pari Opportunità nel processo manageriale e uno sulla medicina di genere, rivolto a tutto il personale. Inoltre, ha contribuito alla diffusione delle policy antidiscriminatorie e delle informazioni utili per accedere allo sportello della Consigliera di Fiducia.

Nel complesso, il 2025 si conferma un anno caratterizzato da un forte impegno del CUG nel promuovere un ambiente di lavoro equo, sicuro e orientato al benessere, con una visione sempre più integrata e proattiva delle politiche di pari opportunità.