



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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia di ATS BRESCIA

ANNO 2023

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.).

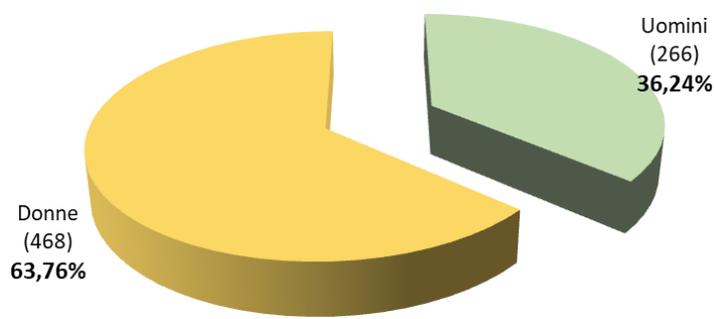
Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

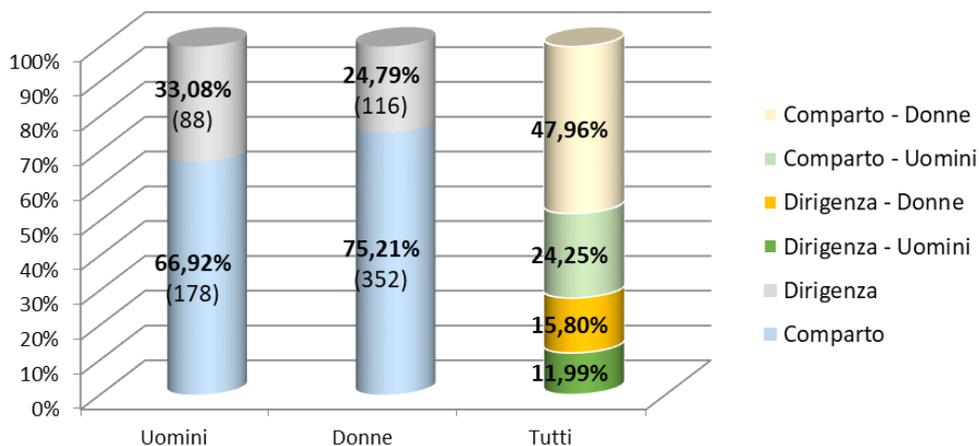
[In questa sezione inserire un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa¹ ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche]

Fig. 1: ripartizione per genere



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

Fig. 2: ripartizione per genere e livelli di inquadramento



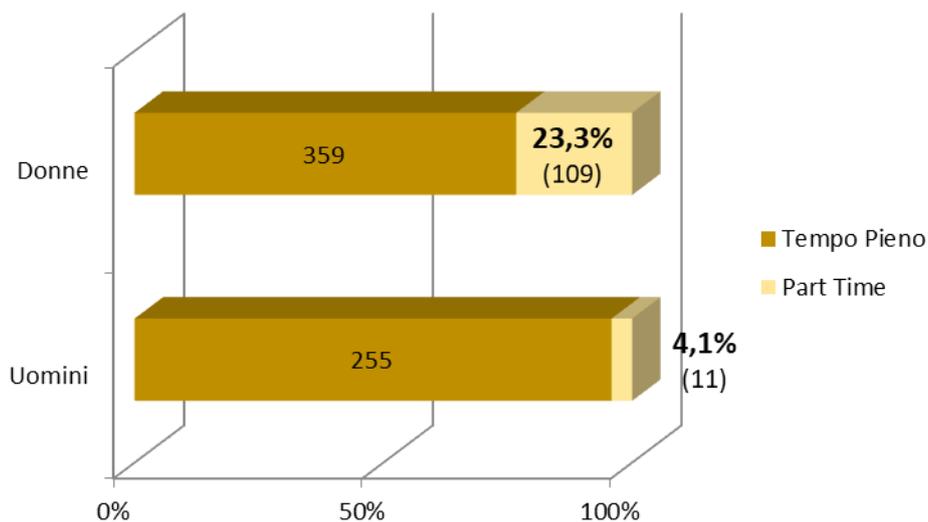
¹ Si intenda posizioni di responsabilità

La stratificazione verticale per genere sembra confermare che i maschi abbiano maggiori disponibilità di accedere alle posizioni di governance più elevate rispetto alle femmine che tuttavia occupano il 56,8% delle posizioni dirigenziali, rappresentando il 15,8% sul totale dei ruoli.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]

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 afferisce maggiormente alle richieste di riduzione orario (23,3% delle dipendenti rispetto al solo 4,1% dei dipendenti).

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

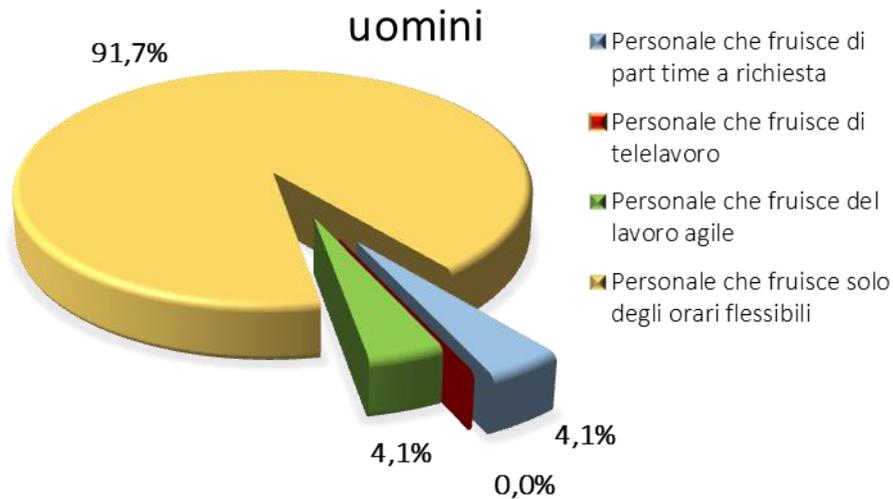
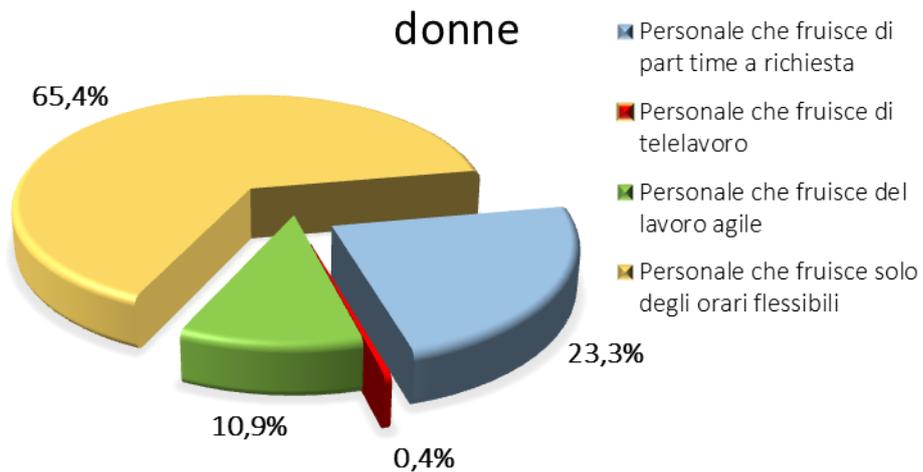


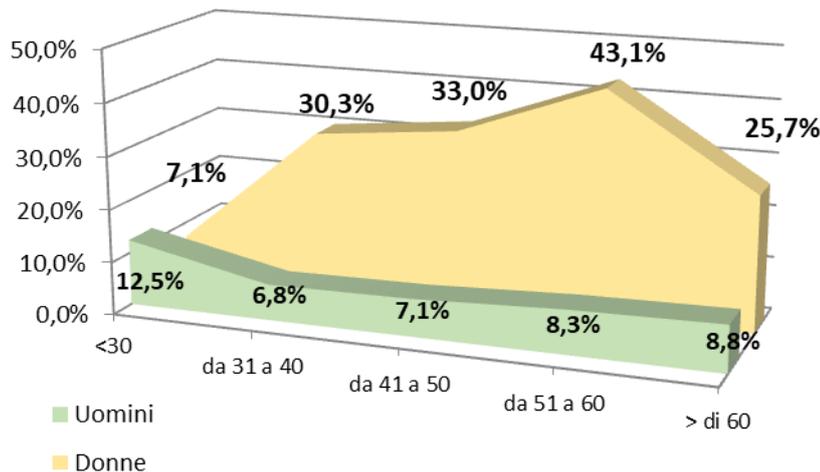
Fig. 5: Misure di conciliazione - fruizione da parte delle donne



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



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



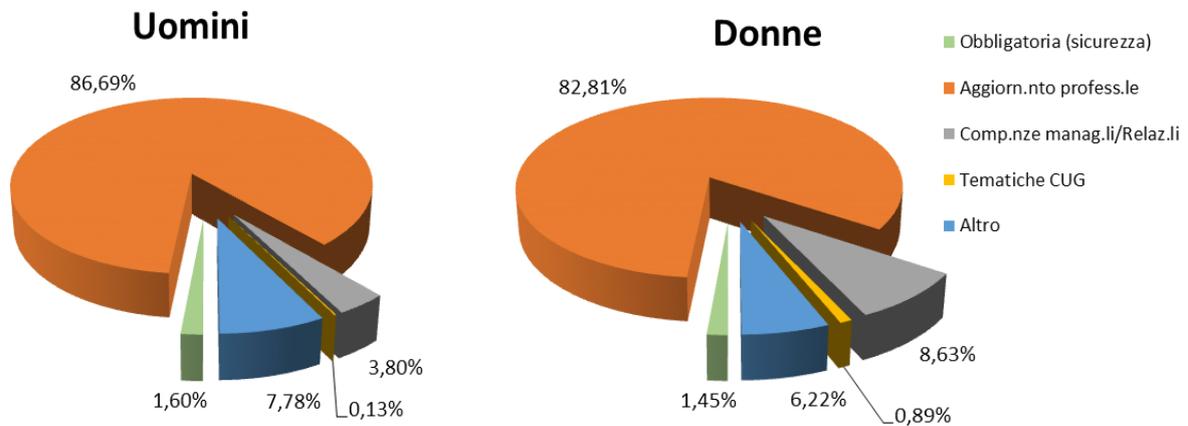
Interessante notare che la fascia di età che ha maggiormente usufruito del lavoro agile nel 2022 sia tra i 51 e i 60 anni nelle donne, mentre gli uomini sia quella di età inferiore ai 30.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue:

- a) Piano Triennale di Azioni Positive (se adottato, descrivere azioni previste nell'anno in corso e attuate nell'anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l'ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);
- b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione.

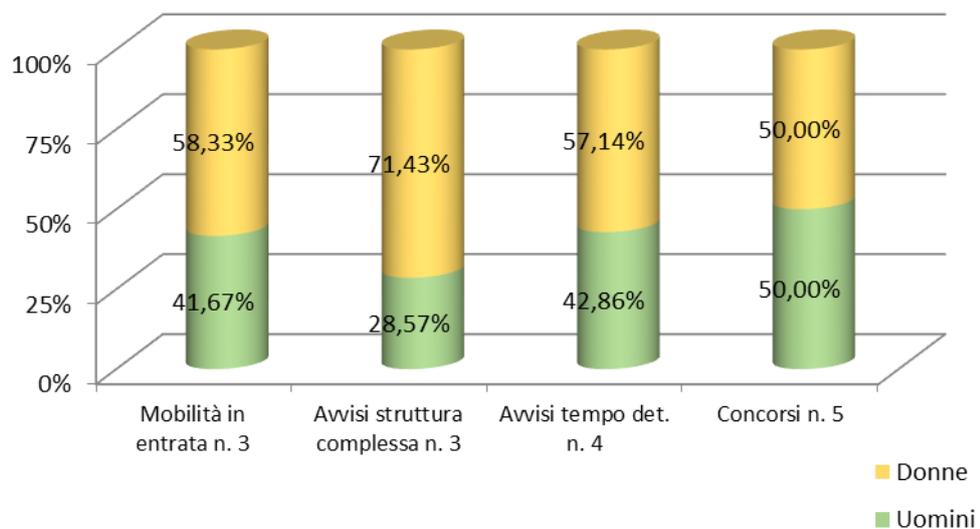
Fig. 7: Formazione - fruizione per genere



Si evidenzia una “fruizione di genere maschile” lievemente maggiore rispetto al totale delle ore dedicate alle attività formative, ma la sensibilità alle tematiche della parità di genere 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

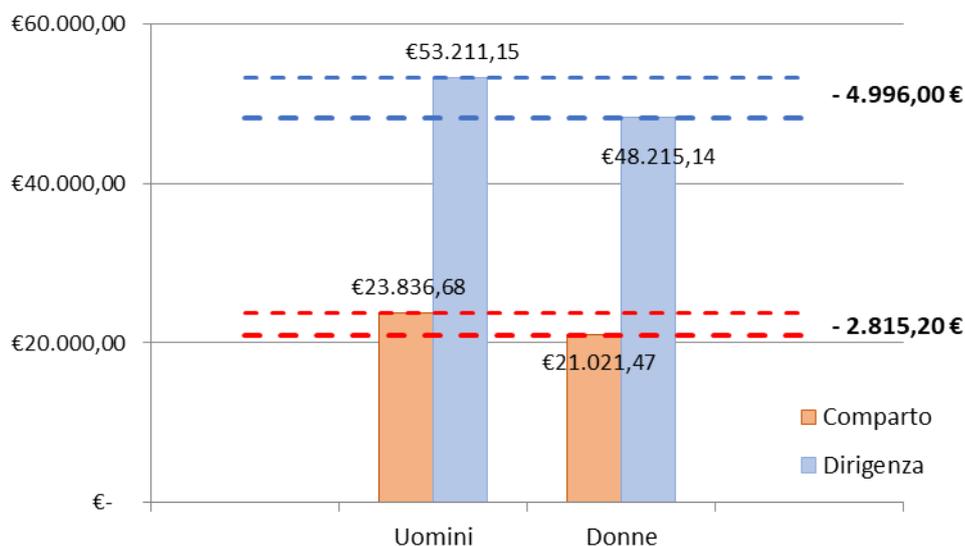


La fotografia riflette una situazione di parità della presenza delle figure femminili nei concorsi.



- 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	53.211,15	48.215,14	-4.996,00
COMPARTO	23.836,68	21.021,47	-2.815,20
Totale personale	264	466	730
% sul personale complessivo	36,16%	63,83%	

La differenza retributiva di genere, in un contesto di mera 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 l'alloggio di genitori anziani.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

A conclusione dell'attività espletata di monitoraggio e di valutazione del rischio stress, iniziata nel 2019, si prende atto del documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato ai sensi dell'art.28 co.1 del D.Lgs.81/08, di agosto 2020. Nel 2021 il permanere della situazione emergenziale impedisce la rivalutazione del monitoraggio che viene realizzata con metodologia INAIL nel corso del 2022.

Viene quindi costituito il gruppo di coordinamento del lavoro e attivato il percorso di indagine che è stato realizzato con l'invio del questionario standardizzato a tutti dipendenti. Alla conclusione, pur avendo una fotografia soddisfacente dell'organizzazione nel suo complesso, vengono comunque programmati alcuni focus group mirati, di approfondimento.

Decreti adottati da ATS

- ✓ *Codice di comportamento: Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il periodo 2021-2023. Adozione. Decreto DG n. 190 del 29/03/2021.*
- ✓ *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 n. 238 del 22/04/2021.*

Agenzia di Tutela della Salute di Brescia
 Sede Legale: viale Duca degli Abruzzi, 15 - 25124 Brescia
 Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - www.ats-brescia.it
 Posta certificata: protocollo@pec.ats-brescia.it
 Codice Fiscale e Partita IVA: 03775430980

DECRETO n. 190 del 29/03/2021

Cl.: 1.1.02

OGGETTO: Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il periodo 2021-2023. Adozione.

**II DIRETTORE GENERALE - Dott. Claudio Vito Sileo
nominato con D.G.R. XI/1058 del 17.12.2018**

Acquisiti i **pareri** del
DIRETTORE SANITARIO
del
DIRETTORE SOCIOSANITARIO
e del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Laura Emilia Lanfredini
Dott.ssa Frida Fagandini
Dott.ssa Sara Cagliani

Sistema Socio Sanitario
 Regione Lombardia
 ATS Brescia
 Agenzia di Tutela della Salute di Brescia
 Sede Legale: viale Duca degli Abruzzi, 15 - 25124 Brescia
 Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - www.ats-brescia.it
 Posta certificata: protocollo@pec.ats-brescia.it
 Codice Fiscale e Partita IVA: 03775430980

DECRETO n. 238 del 22/04/2021

Cl.: 1.1.02

OGGETTO: Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell'ATS di Brescia. Adozione.

**II DIRETTORE GENERALE - Dott. Claudio Vito Sileo
nominato con D.G.R. XI/1058 del 17.12.2018**

Acquisiti i **pareri** del
DIRETTORE SANITARIO
e del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Laura Emilia Lanfredini
Dott.ssa Sara Cagliani

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.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

[in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].

Il Piano di Performance 2022 approvato con **Decreto DG n. 71 del 31/01/2022** ha rappresentato obiettivi di parità declinati nell'allegato Piano di Azioni Positive anno 2022.

Anche per il 2022, come per il 2021, il Piano è fortemente influenzato dalla situazione sanitaria creatasi in conseguenza all'epidemia da COVID 19.

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/3432658/67584054/Decreto+71-2022.pdf/d9e3bb4a-225f-25b0-2e13-952f17937ed6>



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all’analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all’interno dell’organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

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

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 alle sollecitazioni organizzative emergenziali legate alla gestione pandemica.

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 è stato approvato con Decreto DG n. 401 del 13.10.2016, vigente.

Con **Decreto DG n. 51 del 28 gennaio 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.

Nella relazione riferita al 2022 la consigliera esplicita che “negli scorsi anni si era rilevato come nella maggior parte dei casi il disagio deriva non tanto dalla presenza di soggetti che intenzionalmente si adoperano per creare un clima ostile e disagiata per i dipendenti, bensì da un disallineamento tra le competenze relazionali/organizzative rispetto alle sfide richieste all’ente o dalla conoscenza delle fattispecie giuridiche. Per questo motivo è stata avviata una iniziativa di formazione rivolta alla dirigenza che ha permesso il potenziamento sulle nozioni giuslavoristiche di base per una corretta gestione delle risorse assegnate, con un focus sul tema delle Molestie sessuali e concetti di discriminazione indiretta; gestione delle maternità e dei collaboratori titolari di Legge 104. Alla luce delle segnalazioni raccolte nel 2022, può essere utile proseguire nella direzione intrapresa, e sviluppare iniziative di sensibilizzazione/formazione che permettano ai responsabili:

- ✓ di gestire proficuamente i collaboratori anche in lavoro agile, è ancora percepibile la diffidenza verso questo istituto in termini di produttività;
- ✓ aggiornarsi in merito alle novità legislative in tema di azioni di carattere organizzativo che possono avere effetti discriminatori”.

B. ATTIVITA’

Il Comitato si è riunito formalmente nel corso del 2022 in quattro sedute deliberative:

- **25 gennaio 2022** con odg approvazione PAP anno 2022, proposta del decreto adozione PAP triennale;
- **28 marzo 2022** con odg Presa d’atto della Relazione Annuale riferita al 2021, confronto partecipato con la consigliera di fiducia, banca del tempo riflessioni e informazioni, varie ed eventuali;
- **10 maggio 2022** con odg Prossime iniziative formative, banca del tempo: riflessioni e informazioni, varie ed eventuali;
- **18 novembre 2022** con odg Nomina elettiva del Vice presidente, aggiornamento PAP rispetto al monitoraggio stress correlato, WHP, medicina di genere, Rapporti con Rete CUG nazionale, regionale e territoriale, stato di avanzamento Piano Formativo sez. CUG e raccolta proposte per il 2023, aggiornamento attività Consigliera di Fiducia, altre 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 2021.

Nel quarto trimestre l'operatività è stata dedicata alla progettazione delle proposte di formazione per il 2023, e al percorso partecipato con la Direzione Sanitaria, RSPP e componenti della commissione di valutazione del rischio stress lavoro correlato per individuare le azioni di miglioramento.

Nel secondo semestre si sono consolidati i confronti con altri CUG della provincia, in particolare la presidente dei CUG ASST degli Spedali Civili, UNIBS e IZSLER in cui abbiamo confrontato operatività, criticità e punti di forza. Si è concretizzata l'adesione alla Rete CUG Nazionale e l'individuazione di "spazi di supporto" o di ascolto dedicati agli operatori sanitari particolarmente esposti allo stress organizzativo covid correlato.

Nel secondo semestre del 2022 il CUG si è inoltre impegnato ad approfondire la tematica prevista dal PNRR della Certificazione di Parità e quindi del Bilancio di genere, partecipando ad incontri formativi con docente esperta UNIBS, con interlocuzioni interessanti sul punto con la Direzione Socio sanitaria.

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. A inizio 2022 si è proceduto all'incarico del/la consigliere/a di fiducia per il biennio 2022/2023.

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

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Intervento formativo accreditato ECM di supporto al personale a rischio atte a favorire condizioni di benessere lavorativo (su richiesta assetti aziendali);
- ✓ Supporto al monitoraggio interno in collaborazione con Risk Manager;
- ✓ Realizzazione n. 3 edizioni del corso di mindfulness aperte a tutti i dipendenti, n. 1 edizione del corso Empowerment e antidiscriminazione, n. 1 edizione del corso FAD sincrono di medicina di genere aperto anche alle referenti di Medicina di genere delle altre 7 ATS lombarde, n. 1 corso di medicina di genere rivolto ai MMG e PLS per la maggiore divulgazione delle recenti linee guida di medicina di genere della Società Italiana di Pediatria;



- ✓ 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'Agenda, 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.

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 2022 e partecipazione al Comitato Tecnico Scientifico per la progettazione del Piano di Formazione 2022.

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'Agenda 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

Tenendo presente la fase di cambiamento strutturale connessa alla riorganizzazione sanitaria regionale, il Comitato può rappresentare un elemento organizzativo utile a favorire il processo di evoluzione organizzativa, che peraltro risente anche del processo di ricambio generazionale in corso connesso ai pensionamenti e all'inserimento di nuove risorse. L'affiancamento alla formazione rivolta a tutto il personale e la costante cura delle necessità organizzative, espresse a più livelli, sono punti di forza per la definizione di azioni di miglioramento attuate sul campo.

Il comitato ha raccolto segnali di cambio di passo sul tema delle parità di genere, soprattutto in ottica culturale, parallelamente al processo di femminilizzazione delle carriere di studio nelle materie scientifiche, pur evidenziando la necessità di mantenere alta l'attenzione di contrasto agli stereotipi di genere nel luogo di lavoro. Il peso del carico di cura familiare, strettamente correlato al genere femminile, si caratterizza come un determinante economico culturale che sembra incidere sulla capacità reddituale anche nelle posizioni dirigenziali.

Inoltre l'Agenzia ha permesso di valorizzare anche il focus della medicina di genere con il tavolo della medicina di genere che procede sinergicamente con le altre ATS Lombarde: l'approccio "reticolare" sembra essere generativo di esperienze formative altamente innovative.

Sul fronte del contrasto alla violenza di genere, la sensibilità e l'operatività sperimentale di ATS Brescia, su mandato regionale, si sta perfezionando a favore dei minori vittime di violenza assistita e alle minorenni vittime di violenza. Per sinergia operativa, il Comitato attiva e sostiene l'attenzione alta all'interno del mondo del lavoro, quale spazio di comunicazione partecipata e di sensibilizzazione nonché di prevenzione attiva del fenomeno.