



## 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.).

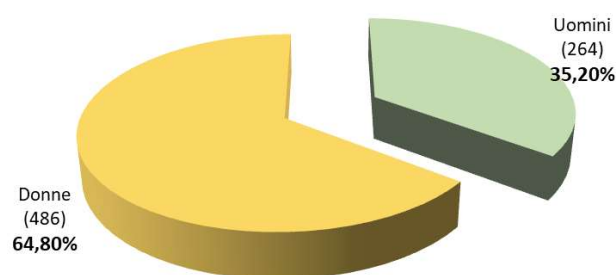
Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

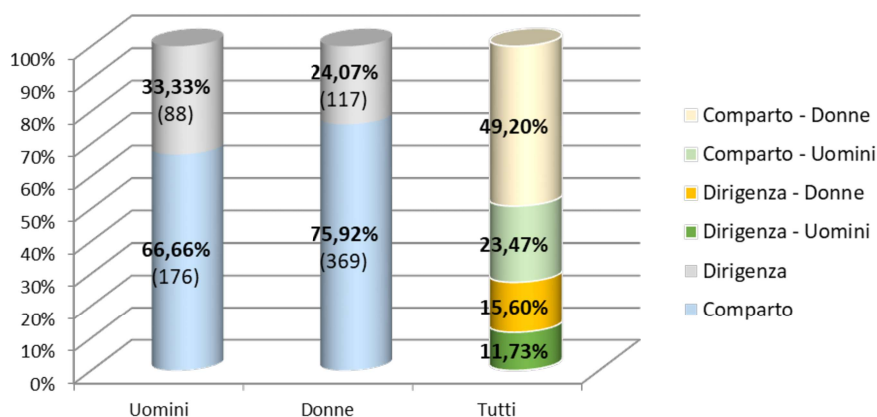
Fig. 1: ripartizione per genere



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

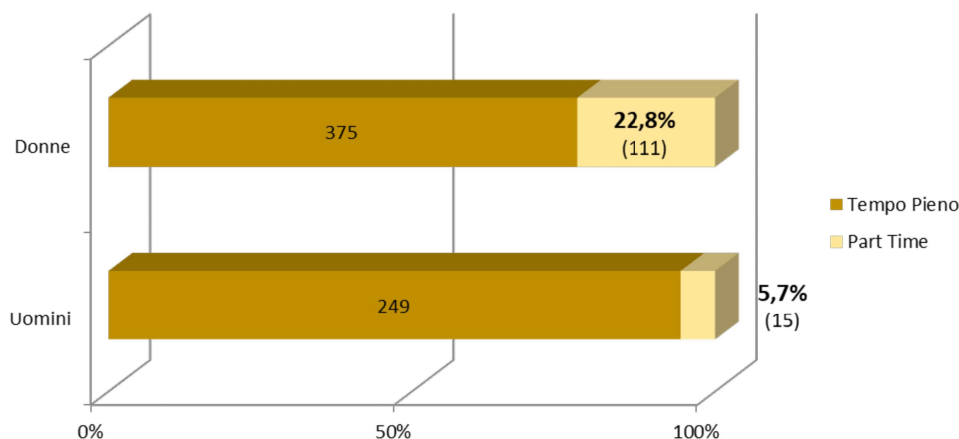


La stratificazione verticale per genere sembra confermare che gli uomini abbiano maggiori disponibilità di accedere alle posizioni di governance più elevate 33,3% rispetto alle donne che tuttavia rappresentano come comparto il 75,9 % del totale percentile.



## 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

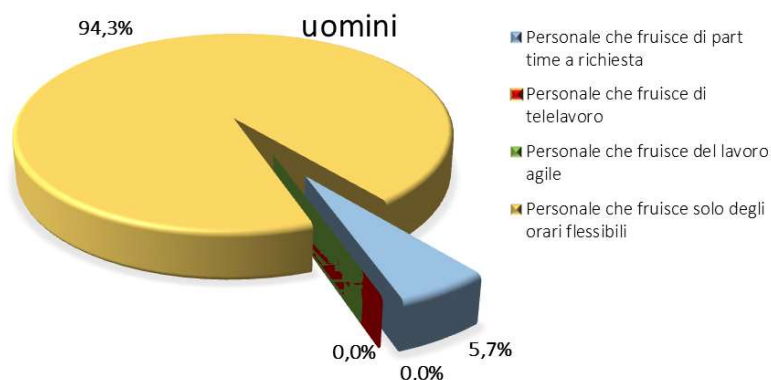
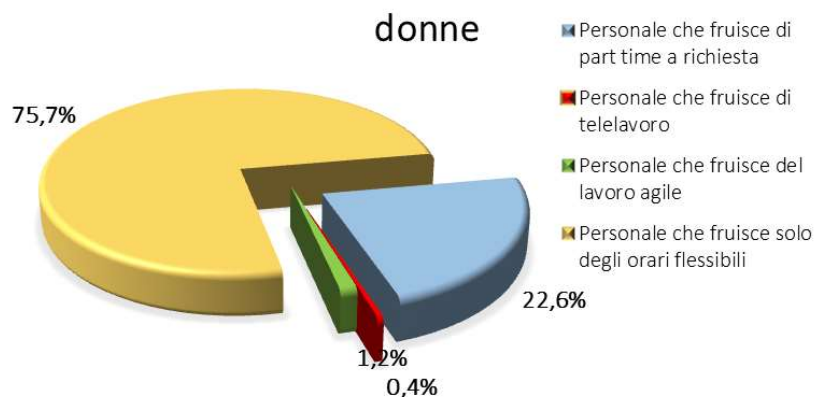


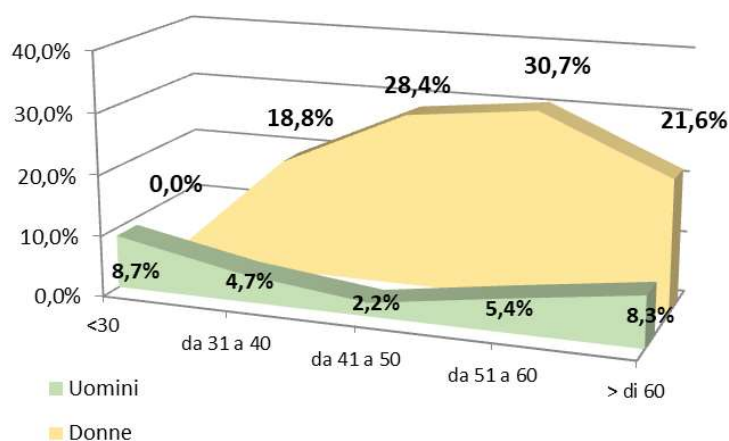


Fig. 5: Misure di conciliazione - fruizione da parte delle donne



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

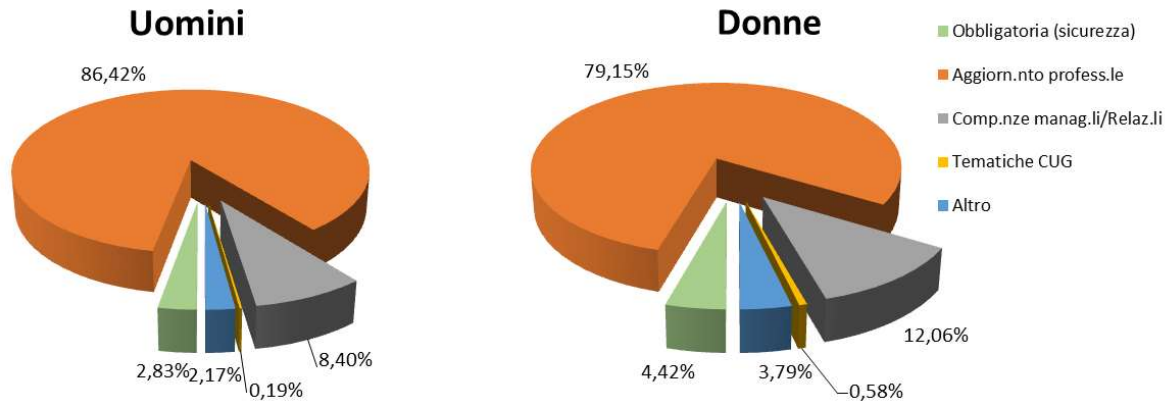


Interessante notare che la fascia di età che ha maggiormente usufruito della riduzione oraria, a vari titoli, nel 2023 sia tra i 51 e i 60 anni nelle donne, mentre gli uomini sia quella di età inferiore ai 30.



### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

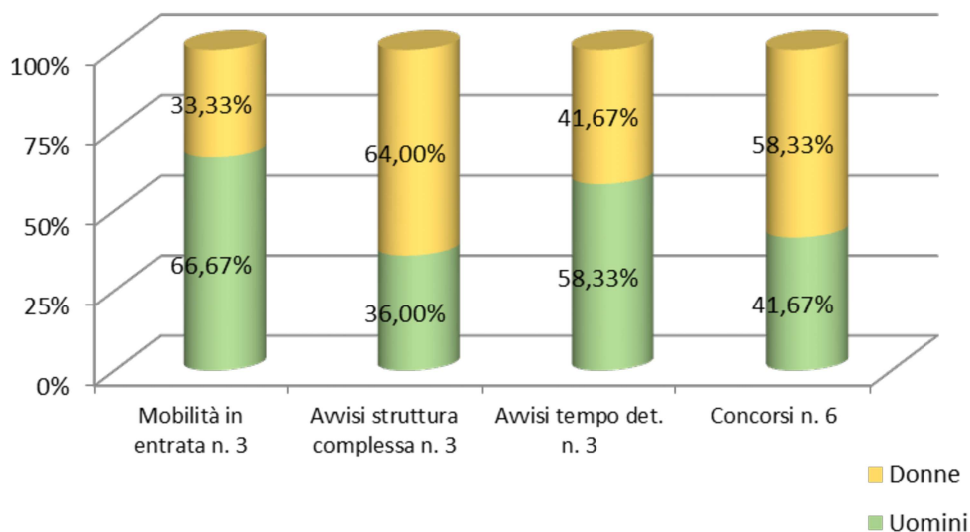
Fig. 7: Formazione - fruizione per genere



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

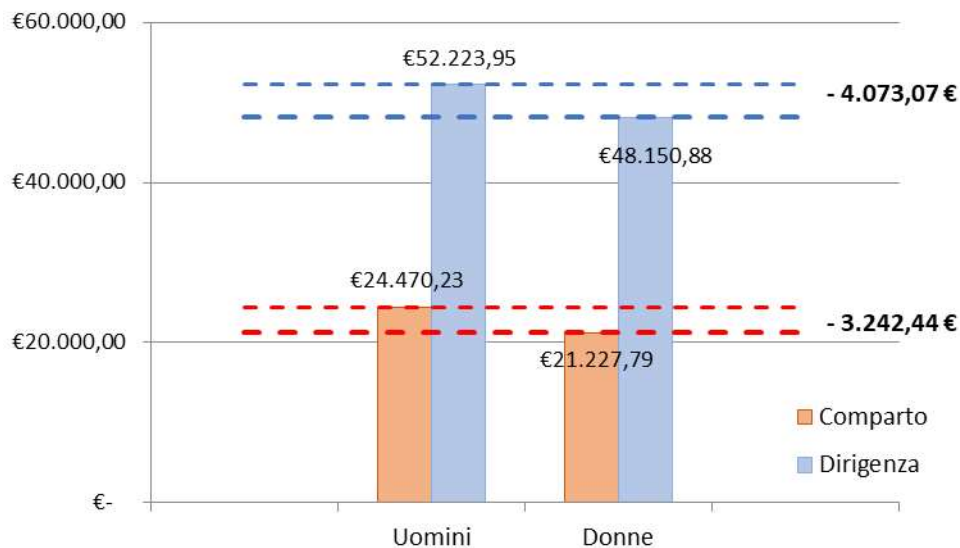


La fotografia riflette una situazione di parità della presenza delle figure femminili nei concorsi.



- 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](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.](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](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 inquadrata nel Piano Nazionale e regionale di contrasto alla violenza di genere.