



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

Format – **Relazione del Comitato Unico di Garanzia di ATS BRESCIA**

ANNO 2022



Direttore Generale di ATS Brescia
Dr. Claudio Vito Sileo
DirezioneGenerale@ats-brescia.it

Alla Direzione Strategica di ATS Brescia
Dr.ssa Jolanda Bisceglia
Dr.ssa Laura Lanfredini
Dr.ssa Sara Cagliani
DirezioneStrategica@ats-brescia.it

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG di ATS BRESCIA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO ___2022



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

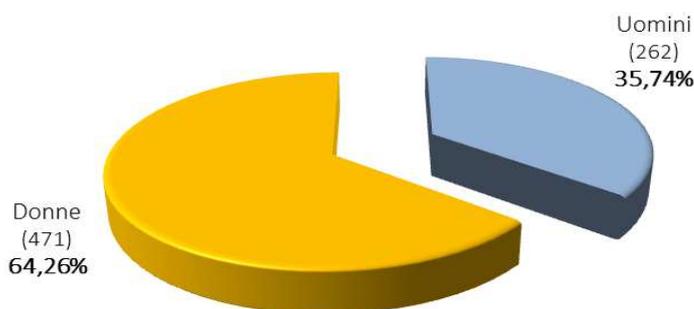
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

[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 organizzativa¹ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche]

La popolazione dei dipendenti dell'Agenzia al 31 gennaio 2021 è costituita da un totale di 733 unità. Le caratteristiche di genere evidenziate in tab.1.2 pag.5 ALL.1 evidenziano questa distribuzione: 64,26% donne, pari a n.471 unità e 35,74 % uomini, pari a n.262 unità.

L'età media è nella fascia tra i 51 e i 60 anni, sia per le donne che per gli uomini.

Fig. 1: ripartizione per genere

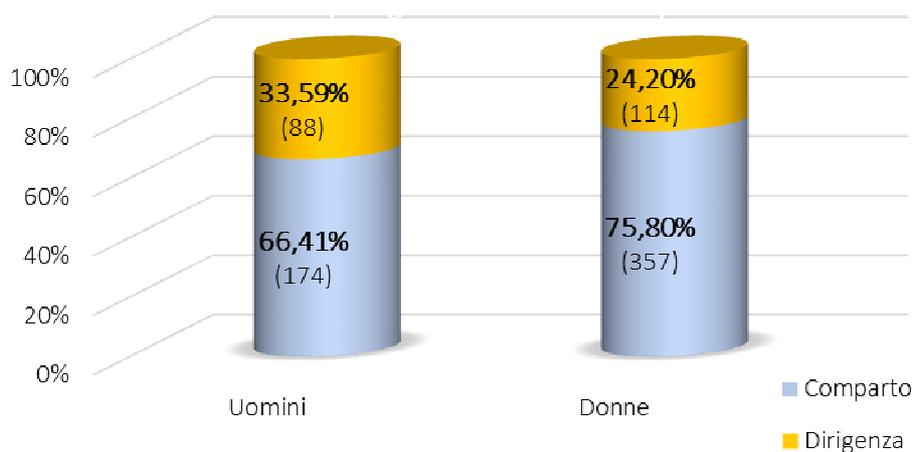


¹ Si intenda posizioni di responsabilità



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



Dalla lettura delle tab.1.3 e tab.1.4 dell'ALL1 si può notare che la stratificazione verticale per genere sembra confermare invece una prevalenza maschile nelle funzioni apicali dirigenziali e una maggiore prevalenza delle donne nei ruoli di comparto sanitario.

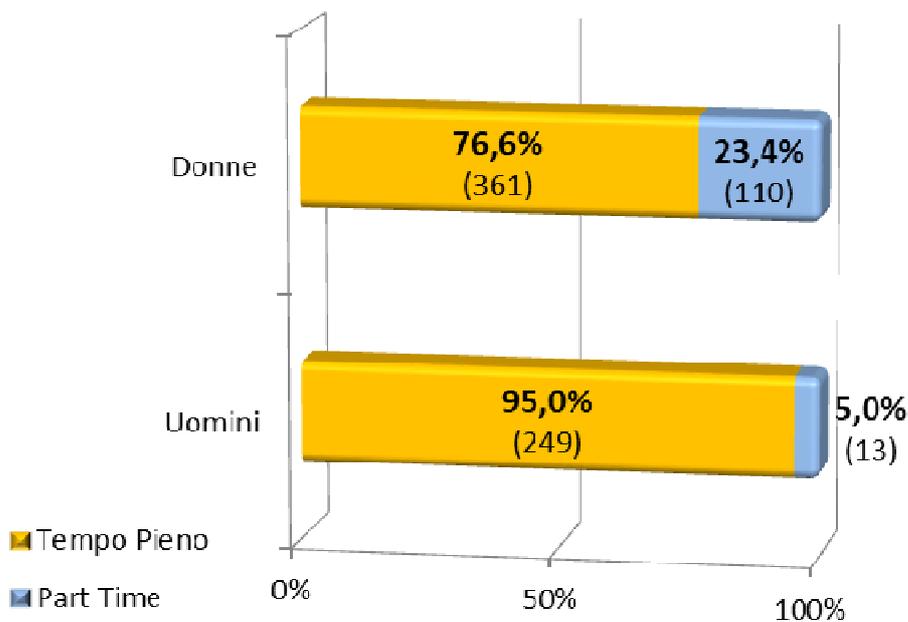
Nel comparto troviamo un totale di 531 unità, tra cui 174 uomini e un totale di 357 donne. Nella fascia dirigenziale il 33,5 % è rappresentato dagli uomini, mentre le donne, in totale n.114, rappresentano il 24% dei dipendenti.



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



L'analisi dei dati forniti dalle Risorse Umane in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale, in evidenza da Tab.1.9 e Tab 1.10 dell' ALL1, confermano che il ricorso alla "flessibilità" oraria ha un'impronta prevalentemente femminile, sottolineata da una percentuale di 64,26 donne contro il 35,74 uomini.

Abbiamo due postazioni ammesse al Telelavoro, entrambe occupate da donne e le donne sono quelle che maggiormente hanno richiesto di accedere durante l'emergenza pandemica alla misura del lavoro agile, pari al 36,52 % nel corso del 2021.

Rispetto alla distribuzione di genere ai congedi parentali si osserva un interessante dato di parità, pari al 37,4% sia di uomini che di donne che ne hanno usufruito. Invece l'istituto della fruizione di permessi giornalieri L.104/1992 la stima è prevalente nelle dipendenti donne, per il 77,56%, contro il 22,44% di uomini. Si inverte invece il dato nel numero di permessi orari fruiti, dove ritroviamo il 65,54% a carico di uomini, contro il 34,46% di donne.

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.

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

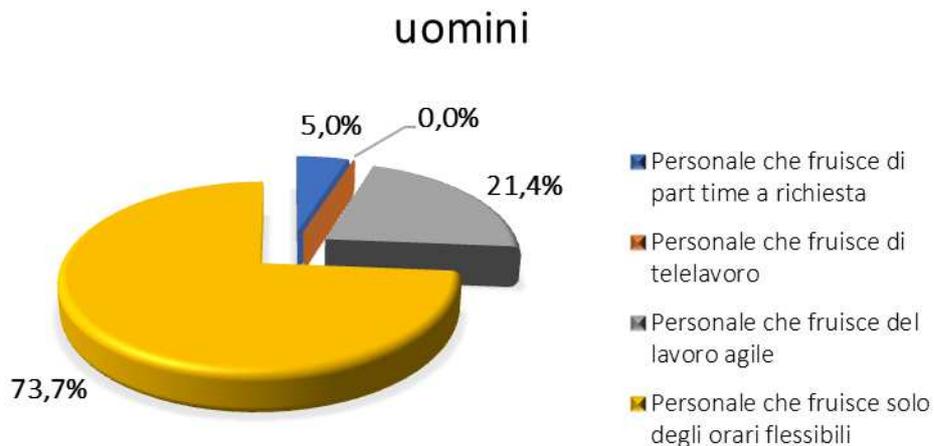
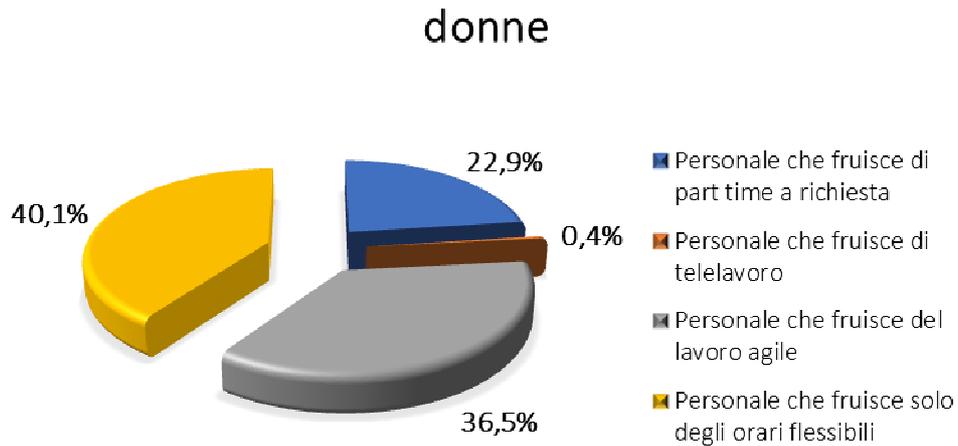
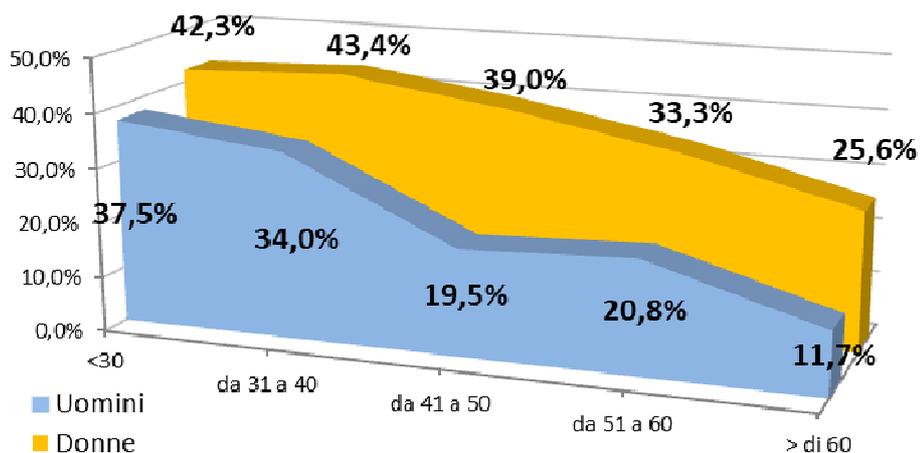


Fig.5: Misure di conciliazione: fruizione da parte delle donne



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

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



Interessante notare che la fascia di età che ha maggiormente usufruito del lavoro agile nel 2021 sia tra i 31 e i 40 anni nelle donne, mentre gli uomini sia quella di età inferiore ai 30.



Inquadramento	Retribuzione netta media - Uomini	Retribuzione netta media - Donne	Divario economico per livello
DIRIGENZA	55.472,72	47.084,81	-8.387,91
COMPARTO	22.846,56	20.301,11	-2.545,45
Totale personale	262	471	733
% sul personale complessivo	35,74%	64,26%	100,00%

Differenziali retributivi uomo/donna

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**
- c) **Adozione bilancio di genere**
- d) **Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale**
- e) **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)**



- a) Piano Triennale di Azioni Positive: ATS Brescia ha adottato il decreto Piano di Azioni Positive annuale, che ha raggiunto tutti gli obiettivi prefissati a fronte di un budget disponibile di 3.000 a disposizione del CUG per la realizzazione di azioni formative. Nel 2021 è stato preventivato e realizzato n.1 gruppo sperimentale di mindfulness a supporto degli operatori che hanno maggiormente fronteggiato risorse personali e organizzative resilienti nel 2021, in concerto con il Medico Competente e il Risk Manager a fronte della massima tutela e riservatezza sul tema del “Ritornare alla normalità post covid”.
- b) In base al dato evidenziato in TAB 1.11 pag.10 ALL 1, rispetto alla fruizione per genere della formazione e alla rilevazione del genere nelle schede di valutazione si evidenzia il report seguente. Le ore spese in formazione sono 2883 per gli uomini e 4892 per le donne. L’ambito maggiormente di interesse riguarda l’aggiornamento professionale in entrambi i generi. Si nota una prevalenza femminile nelle tematiche di area del comitato unico di garanzia e nella sicurezza, mentre le competenze manageriali relazionali hanno interessato circa il 29.79 uomini, contro il 24.55 delle donne;
- c) non è adottato il Bilancio di Genere;
- d) In base alla tab 1.8 pag.8 ALL1 nel 2021 le commissioni di concorso riflettono una alta partecipazione delle donne, pari il 55,56% con Presidenti di Commissione 2D/1U oppure 2D/3U, e un concorso di struttura complessa con Presidente 1D.
- e) Dalla Tab. 1.5 pag.6 di ALL1 il livello retributivo, in linea con trend internazionali, tende ad essere più svantaggioso per le donne e si evidenzia un divario economico di genere assoluto di -8.387,97 per la dirigenza e di -2.545,45 per il comparto.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni. Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia (Circoli d’ascolto organizzativo, Sportelli d’ascolto/counselling ecc).



Indicare l'adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento) specificando la tipologia, la data di decorrenza. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG.

Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.

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 rinviato al 2022, ma nel corso dell'anno vengono effettuati focus group mirati, ad integrazione dell'indagine e del documento trasmesso all'INAIL nel 2020* e rappresentato nella Relazione Annuale CUG 2021.

Si richiama il documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato ai sensi dell'art.28 co.1 del D.Lgs.81/08, di agosto 2020 citato*.

Abbiamo coinvolto tutta l'Azienda, analizzando 19 gruppi omogenei e somministrando il questionario a 137 lavoratori.

Due gruppi omogenei sono risultati in fascia rossa; sette sono in fascia verde ed i rimanenti dodici sono in fascia gialla.

Dall'analisi del quadro di correlazione e dallo studio delle criticità emerse, si individuano in particolare tre indicatori comuni alla maggior parte dei gruppi omogenei che evidenziano problematiche da approfondire. In particolare gli indicatori relativi a:

- "Pianificazione dei compiti" rileva inadeguatezza delle risorse strumentali con particolare riferimento ai software utilizzati;
- "Ruolo nell'ambito dell'organizzazione" e "Autonomia decisionale" evidenziano contraddizioni nelle indicazioni fornite dai superiori e mancanza di autonomia, soprattutto da parte del personale amministrativo, nell'organizzazione del lavoro.

Aspetti positivi da segnalare

- Il gruppo omogeneo "Direzione strategica e Servizi in Staff" non presenta alcuna criticità.
- Gli indicatori relativi a "Funzione e cultura organizzativa" non rilevano fonti di stress per alcun gruppo omogeneo.
- Gli indicatori relativi a "Orario di lavoro" e "Rapporti interpersonali" sono fonte di stress solo per pochi gruppi omogenei.

Alcuni aspetti critici rilevati

In generale, in aggiunta alla discussione emersa nei focus, sono emerse ulteriori criticità di seguito riportate:

- **carezza/mancanza di evidente presa di posizione a tutela degli operatori dell'Agenzia nei confronti dell'opinione pubblica e nei confronti di altri**

- enti/autorità** (esempio prefettura) rispetto ad aspetti specifici di competenza ordinaria dell'Agenzia;
- **carezza/mancanza di possibilità di confronto con superiore gerarchico** per l'operatore in **pronta reperibilità** poiché il superiore gerarchico non sempre è raggiungibile e, anche quando consultabile, non sempre si assume la responsabilità che risulterebbe di fatto limitata ad un ruolo di coordinamento organizzativo, a tutela dell'operatore;
 - **rischio individuale di molestie, aggressione e discriminazione** soprattutto in situazioni di pronta disponibilità quando talvolta gli operatori soprattutto se soli, si trovano in difficoltà a rapportarsi con l'utenza. Tale aspetto si potrebbe superare con l'affiancamento di un altro operatore come del resto è noto avvenire per numerose altre figure che svolgono attività di controllo/vigilanza (forze dell'ordine).

La generale **carezza nella gestione della comunicazione e della relazione** è stato l'elemento critico più ridondante.

Pertanto si è ritenuto opportuno lavorare sulla necessità di individuare di strategie per migliorare la gestione della comunicazione e delle relazioni a tutti i livelli, con particolare attenzione ad una corretta definizione dei ruoli e delle reciproche responsabilità.

Condizione Focus group.

Il focus group è stata un'intervista di gruppo mirata a raccogliere informazioni, a partire dalla discussione dei partecipanti su un tema, che va incoraggiata facilitando lo scambio di punti vista; sarà, infatti, tanto più efficace quanto più ampia sarà l'interazione dei partecipanti sul tema.

Il gruppo deve prevedere orientativamente tra i 6 e i 10 partecipanti, accumulati il più possibile per status gerarchico e con un'esperienza significativa all'interno dell'Agenzia, in modo da garantire che si tratti di una discussione tra pari, in cui è fondamentale la libertà di espressione, e che i partecipanti abbiano una buona conoscenza delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione (evitare, ad esempio, lavoratori neoassunti o appena trasferiti). Il gruppo deve essere bilanciato, rispecchiando il più possibile le corrette proporzioni in riferimento ad aspetti importanti come genere ed età.

La scelta dell'ATS nel 2021

Su proposta delle psicologhe presenti nel gruppo di lavoro 2019/2020 si è scelto di procedere, per i gruppi omogenei risultati in fascia rossa per il miglioramento delle capacità di team building.

Gli obiettivi formativi perseguiti sono stati:

- Integrazione e valorizzazione multiprofessionale
- "Dialogo" come strumento di lavoro
- Azione di miglioramento di clima del gruppo di lavoro

Il progetto ha previsto quattro incontri di due ore ciascuno.

I contenuti degli incontri sono stati i seguenti:

- Ascolto attivo: la definizione del problem solving
- Riconoscere l'Altro nella Comunicazione Dialogica per uscire dal Conflitto
- Strategie di team building organizzativo orientato al Benessere
- Restituzione e analisi del processo di Cambiamento

Decreti adottati da ATS

- Codice di condotta: Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell'ATS di Brescia.
Adozione. Decreto n. 238 del 22/04/2021



DECRETO n. 238 del 22/04/2021

Ci.: 1.1.02

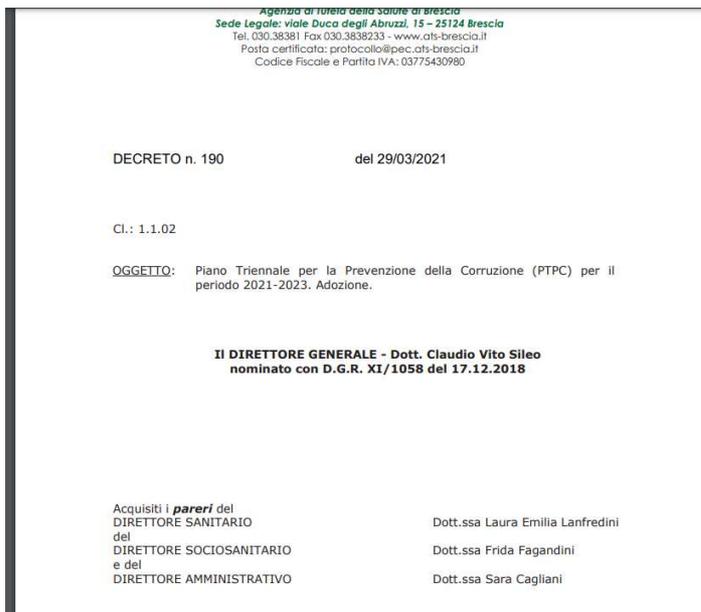
OGGETTO: Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell'ATS di Brescia. Adozione.

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

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



Agencia 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

Ci.: 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 SOCIO-SANITARIO
e del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

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



Misure di ATS per prevenire il disagio lavorativo.

- 1) realizzazione corsi di formazione a supporto della resilienza per un ritorno alla “normalità dopo il covid”: 1 edizione, Responsabile Scientifico Presidente CUG e corso sulla prevenzione precoce dei segnali di disagio 2 edizioni, Responsabile Scientifico Direttore Amministrativo
- 2) realizzazione di spazi di incontro e di ascolto strutturati, da parte di due psicologhe ATS, in collaborazione con il Risk Manager 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 orientata all’assunzione e alla consapevolezza di stili di vita sani, in connessione alla rete WHP .

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 2021 approvato con decreto DG n.39 del 29/01/2021 ha rappresentato obiettivi di parità declinati nell'allegato Piano di Azioni Positive anno 2021.

L'anno 2021 è stato segnato dalla necessità di adattare le misure di sicurezza e di prevenzione del contagio COVID 19 alle linee di azione programmate nel Piano di Azioni Positive già previste per il Triennio 2019-2021.

Anche nell'emergenza non sono venuti meno gli impegni corali già individuati come riferimenti e condivisi con i vari assetti aziendali, ma sostanzialmente sono repentinamente mutate le modalità di attuazione e di gestione delle azioni positive su due registri:

- 1) ricorso sempre più massivo alla digitalizzazione
- 2) riconoscimento della capacità collaborativa "a distanza", in un nuovo approccio dialogico, anche in estensione della modalità di lavoro in sicurezza.

Pur mutando quindi il contesto organizzativo, il sistema dei valori perseguiti dalle azioni di miglioramento non sono mutati e l'affermazione della parità di genere, della uguale dignità e possibilità di accesso superando ogni discriminazione di genere, età, condizione economica è diventata anche l'occasione per creare alcune riflessioni per sensibilizzare un posizionamento verso l'inclusione dei dipendenti con un maggiore carico di cura.

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]

A. OPERATIVITA'

[In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- ✓ ***Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)***
- ✓ ***Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001***
- ✓ ***Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione***
- ✓ ***Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)***
- ✓ ***Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG***
- ✓ ***Frequenza e temi della consultazione***
- ✓ ***Presenza in carico dei pareri***

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 n.185 del giorno 11-04-2019, 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 n.401 del 13.10.2016, vigente.

Con decreto n.725 del 20.12.2020 è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 adottato in seduta CUG del 17.10-2019, acquisito il parere favorevole espresso con nota del 12 dicembre 2019 dalla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia, Avv. Nini Ferrari

Con decreto n.686 del 2.12.2019 è stato approvato l'avviso pubblico per l'Affidamento di incarico libero professionale di Consigliera di Fiducia: approvazione verbale della selezione e determinazioni conseguenti.



B. ATTIVITA'

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)

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

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo*
- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza*
- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo*
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*
- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento*



POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ **Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza**
- ✓ **Piani di formazione del personale**
- ✓ **Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione**
- ✓ **Criteri di valutazione del personale**
- ✓ **Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze**

POTERI DI VERIFICA

- ✓ **Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità**
- ✓ **Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo**
- ✓ **Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing**
- ✓ **Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro**

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato, per quanto riguarda il compito di verifica]

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

Il Comitato ha collaborato con la Direzione 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 cultura di sensibilità al contrasto di eventuali situazioni di disagio del personale, anche in considerazione alle sollecitazioni organizzative emergenziali legate alla gestione pandemica.



Il Comitato si è riunito formalmente nel corso del 2021 in varie sedute deliberative nelle date già evidenziate con il supporto della segreteria della Direzione Socio sanitaria, per gli aspetti di protocollazione e archiviazione.

La partecipazione dei componenti è stata alta e il clima di motivazione delle tematiche affrontate ha 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 2022, alla stesura della proposta del nuovo PAP triennale attraverso un percorso partecipato sia con altri CUG della provincia, sia trasversalmente agli assetti interni.

Il percorso partecipato della stesura del nuovo PAP triennale è stato guidato in settembre dalla costituzione di un gruppo allargato di lavoro costituito dai componenti titolari e supplenti, dalle risorse umane, dalla formazione, dal Risk manager, dalla comunicazione e dalla referente WHP. La prima proposta è stata elaborata con la Direzione e la consigliera di fiducia e sottoposta al parere della Consigliera di parità provinciale. L'iter di adozione del decreto si è completato nel gennaio 2022.

Nel secondo semestre si sono consolidati i confronti con altri CUG della provincia. In particolare le Presidenti del CUG ASST Spedali Civili e CUG ASST Garda hanno partecipato ad una seduta CUG ATS allargata, in cui abbiamo confrontato operatività, criticità e punti di forza. Si è condiviso l'opportunità di aderire alla Rete CUG Nazionale e di individuare "spazi di supporto" o di ascolto attraverso sportelli dedicati agli operatori sanitari particolarmente esposti allo stress organizzativo covid correlato.

Nel primo semestre del 2021 il CUG si è inoltre impegnato a perseguire due obiettivi strategici per la prevenzione del disagio dei dipendenti tra cui 1) adozione di un nuovo codice di condotta e 2) conduzione di focus group stress lavoro correlato di due gruppi vulnerabili ad alto rischio.

Il nuovo regolamento del codice di condotta (al link <https://www.ats-brescia.it/documents/3432658/9834630/codice++di+condotta+vs+molestie+DECRE>



[TO+238+DEL+22_04_2021.pdf/cc0c79dd-42d0-dc67-409a-97d7b9aa4804](#)) è stato divulgato ai dipendenti, diffuso e approfondito in varie occasioni formative e inserito nel sito aziendale. Una restituzione del focus group è stata condivisa con gli assetti di riferimento.

Al termine dell'anno 2021 si è espletata una nuova procedura pubblica di avviso per l'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:

- ✓ Interventi formativi accreditato ecm di supporto al personale a rischio atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- ✓ Supporto al monitoraggio interno in collaborazione con Risk Manager
- ✓ proposta di una policy antidiscriminazione
- ✓ 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, medicina di genere, prevenzione violenza di genere
- ✓ adozione codice di condotta decr.DG 238/2021

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 2021 e partecipazione al Comitato Tecnico Scientifico per la progettazione del Piano di Formazione 2021*

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 nell'area dell'Alimentazione*
- ✓ *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*
- ✓ *Non vengono rilevate forme di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro*

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

[Nelle considerazioni conclusive inserire una analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, avendo cura di formulare delle proposte di miglioramento]

Il primo trimestre 2021 è contrassegnato da una permanente emergenza COVID 2019 che ha impattato pesantemente sull'organizzazione aziendale e sulla qualità e sulla sicurezza di cittadini, dei dipendenti e delle famiglie. L'assetto aziendale è centrato sulla gestione ottimale del fronteggiamento dell'emergenza, con il supporto della Unità di Crisi in dialogo costante con il territorio.

Fra le strategie gestionali più efficaci si sottolinea la spinta alla digitalizzazione e si ritiene molto apprezzabile l'utilizzo della formazione come strumento privilegiato di miglioramento.