Anno **2025**

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

– Anno 2025 –

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

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Brescia

Comitato Unico di Garanzia
Agenzia di Tutela della Salute di Brescia

ALLEGATO 1

Sommario - Allegato 1

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni 2

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento) 2

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA 2

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 ETA' E PER GENERE 3

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO 3

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 4

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO 5

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' 5

TABELLA 1.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE 5

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

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti 7

SEZIONE 3. Azioni da realizzare 13

Tipo di amministrazione: Ente del Servizio Sanitario Nazionale - ATS BRESCIA

SITUAZIONE AL 31.12.2024

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1 – Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

La distribuzione per genere del personale è rimasta stabile rispetto all'anno 2023, con una prevalenza del 65% di donne.

Classi età / Inquadramento	Femmine					Totale	%	Maschi					Totale	%	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	%	
Assistente Sociale - Ruolo			1	3		4,00	0,85			1			1	0,4	5
Dirigente Professionale - Ruolo			1			1,00	0,21		1	2	4	2	9	3,6	10
Dirigente Professionale - Tempo Det.							0,00		1	1			2	0,8	2
Dirigenza Amm.va - Ruolo				9	1	10,00	2,12		1		1	1	3	1,2	13
Dirigenza Amm.va - Tempo Det.			1			1,00	0,21							0	1
Dirigenza Medica - Ruolo		7	9	6	3	25,00	5,31		2	3	3	3	11	4,4	36
Dirigenza Medica - Tempo Det.		8		1		9,00	1,91	2	5				7	2,8	16
Dirigenza Sanitaria - Ruolo		4	3	8	2	17,00	3,61			1	1		2	0,8	19
Dirigenza Sanitaria - Tempo Det.			1	2		3,00	0,64		1				1	0,4	4
Dirigenza Tecnica - Ruolo							0,00				1		1	0,4	1
Dirigenza Veterinaria - Ruolo	1	21	10	17	5	54,00	11,46	3	9	12	10	12	46	18,4	100
Dirigenza Veterinaria - Tempo Det.	1	2		1		4,00	0,85	1					1	0,4	5
Personale amm.vo - Ruolo	8	34	30	79	16	167,00	35,46	4	9	10	12	5	40	16	207
Personale Ausiliario - Ruolo				1		1,00	0,21				1		1	0,4	
Personale infiermeristico - Ruolo		2	2	11	2	17,00	3,61				4		4	1,6	21
Personale Riabilitazione - Ruolo			1	3		4,00	0,85		1			2	3	1,2	7
Personale tecnico - Ruolo	1	7	10	15	2	35,00	7,43	2	4	5	11	7	29	11,6	
Personale Tecnico sanitario - Ruolo	14	18	6	14	2	54,00	11,46	2	2	2			6	2,4	
Personale Vig.Ispezione - Ruolo	13	27	5	10	5	60,00	12,74	15	10	9	31	17	82	32,8	142
Personale tecnico - Tempo Det.		1				1,00	0,21	1					1	0,4	2
OSS - Ruolo				2	2	4,00	0,85							0	4
Totale complessivo	38	131	80	182	40	471	100	30	46	46	79	49	250	100	721
Percentuale Totale Complessivo	5,27	18,17	11,10	25,24	5,55	65,33		4,16	6,38	6,38	10,96	6,80	34,67		

TABELLA 1.2 – Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Classi part time	FEMMINE							MASCHI							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_Fino al 50%		1		6	1	8	1,70		1		1	1	3	1,2	11
01_>50%	1	27	17	41	8	94	19,96	2	6	1	2	2	13	5,2	107
02_Tempo pieno	37	103	63	135	31	369	78,34	28	39	45	76	46	234	93,6	603
Totale complessivo	38	131	80	182	40	471	100,00	30	46	46	79	49	250	100	721
Totale percentuale	5,27	18,17	11,10	25,24	5,55	65,33		4,16	6,38	6,38	10,96	6,80	34,67		

Le classi di età maggiormente rappresentate anche per il 2024 come per l'anno 2023 continuano ad essere quelle tra i 31 e 40 anni e tra i 51 e 60 anni sia negli uomini che nelle donne.

TABELLA 1.3 – Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo di posizione di responsabilità	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inc. funz. organizzazione	13	61,90	23	9,20	36	
Inc. funz. professionale	8	38,10	3	1,20	11	
Totale complessivo	**21**	**4,46**	**26**	**10,40**	**47**	
Totale personale	**471**	**65,33**	**250**	**34,67**	**721**	**100**
% sul personale complessivo		**9,06**		**4,81**		**6,52**

Nel 2024 si nota un progressivo aumento del numero di incarichi di responsabilità attribuiti alle donne, che passano dal 4% del 2023 al 9% del 2024.

TABELLA 1.4 – Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Classi età Permanenza nel profilo e livello	Femmine					F Totale	F %	Maschi					M Totale	M %	Totale complessivo	
	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60	Tot	%	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60	Tot	%	Tot	%
00_<3	24	31	13	12	0	80	23,05	20	11	7	3	2	43	25,75	123	23,93
01_Tra 3 e 5	10	27	5	9	0	51	14,70	3	9	3	1	0	16	9,58	67	13,04
02_Tra 5 e 10	1	14	7	5	1	28	8,07	1	3	2	5	1	12	7,19	40	7,78
03_>10	1	17	30	112	28	188	54,18	0	3	15	50	28	96	57,49	284	55,25
Totale complessivo	**36**	**89**	**55**	**138**	**29**	**347**	**100**	**24**	**26**	**27**	**59**	**31**	**167**	**100**	**514**	**100**

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	22.008,15 €	24.211,50 €	-2.203,35 €	
Dirigenza	49.920,28 €	52.964,35 €	-3.044,07 €	
Totale personale	469	249	718	100%
% sul totale complessivo	65,32%	34,68%		

Nella tabella 1.5 il divario economico di genere rimane sostanzialmente stabile rispetto all'anno 2023.

TABELLA 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Titoli di studio	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea (Dir. AMMINISTRATIVI)	11	18,97	3	3,66	14	6,90
Laurea (INGEGNERI)	1	0,83	11	13,41	12	5,91
Laurea (SOCIOLOGO)		0,00	1	1,22	1	0,49
Specializz. Post lauream (BIOLOGI)	2	1,65		0,00	2	0,99
Specializz. Post lauream (CHIMICI)	3	2,48	1	1,22	4	1,97
Specializz. Post lauream (FARMACISTI)	5	4,13		0,00	5	2,46
Specializz. Post lauream (FISICO)		0,00	1	1,22	1	0,49
Specializz. Post lauream (MEDICI)	34	28,10	18	21,95	52	25,62
Specializz. Post lauream (PSICOLOGI)	7	5,79		0,00	7	3,45
Specializz. Post lauream (VETERINARI)	58	47,93	47	57,32	105	51,72
Totale complessivo	**121**		**82**		**203**	**100**

Per quanto riguarda il personale dirigenziale la componente femminile rappresenta circa il 60% del totale.

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	1	0,29		0,00	1	0,19
Assistente sociale - Laurea	3	0,86	1	0,60	4	0,77
Personale Amm.vo - Diploma	80	22,86	12	7,14	92	17,76
Personale Amm.vo - inferiore al diploma	11	3,14	3	1,79	14	2,70
Personale Amm.vo - Laurea	76	21,71	25	14,88	101	19,50
Personale ausiliario - inferiore al diploma	1	0,29	1	0,60	2	0,39
Personale infermieristico - Diploma	13	3,71	2	1,19	15	2,90
Personale infermieristico - Laurea	4	1,14	2	1,19	6	1,16
Personale Riabilitazione - Laurea	1	0,29	1	0,60	2	0,39
Personale Riabilitzione - Diploma	4	1,14	2	1,19	6	1,16
Personale tecnico - Diploma	3	0,86	6	3,57	9	1,74
Personale tecnico - Inferiore al diploma	7	2,00	7	4,17	14	2,70
Personale Tecnico - Laurea	17	4,86	17	10,12	34	6,56
Personale tecnico sanitario - Diploma	24	6,86	1	0,60	25	4,83
Personale tecnico sanitario - Laurea	46	13,14	6	3,57	52	10,04
Personale Vig. Ispezione - Diploma	9	2,57	34	20,24	43	8,30
Personale Vig. Ispezione - Laurea	50	14,29	48	28,57	98	18,92
Totale complessivo	350	100,00	168	100,00	518	100,00

Al 31.12.2024 anche per il comparto la quota femminile è maggiore di quella maschile con 350 unità contro 168.

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. 5	5	20	5	15,625	10	17,54	5M
Avvisi struttura complessa n. 4	6	24	9	28,125	15	26,32	3F / 1M
Concorsi n. 5	8	32	7	21,875	15	26,32	2F / 3M
Avvisi tempo determinato n. 6	6	24	11	34,375	17	29,82	6M
Totale personale	**25**	**43,86**	**32**	**56,14**	**57**	**100,00**	
% sul personale complessivo		**3,47**		**4,44**	**721**	**100**	

La composizione di genere delle Commissioni di concorso segna una deflessione dal 7% del 2023 al 3% di presenza delle donne.

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 orizz. 50%		1		6	1	8	1,70		1		1	1	3	1,20	**11**	**1,53**
part time orizz 52,63%		2				2	0,42							0,00	**2**	**0,28**
part time orizz 55,56%				1		1	0,21							0,00	**1**	**0,14**
part time orizz 66,67%		5	1	4		10	2,12							0,00	**10**	**1,39**
part time orizz 69,44%			1	9	3	13	2,76					1	1	0,40	**14**	**1,94**
part time orizz 71,05%			1			1	0,21							0,00	**1**	**0,14**
part time orizz 72,22%				1		1	0,21							0,00	**1**	**0,14**
part time orizz 73,68%			1			1	0,21							0,00	**1**	**0,14**
part time orizz 77,78%				2		2	0,42							0,00	**2**	**0,28**
part time orizz 78,95%		2				2	0,42							0,00	**2**	**0,28**
part time orizz 83,33%		7	11	24	5	47	9,98		1	1	2	1	5	2,00	**55**	**7,63**
part time orizz 84,21%	1	10				11	2,34	2	5				7	2,80	**18**	**2,50**
Tempo pieno	37	103	63	132	31	366	77,71	28	39	45	76	46	234	93,60	**600**	**83,22**
Flessibilità oraria	38	131	80	182	40	471	100,00	30	46	46	79	49	250	100,00	**721**	**100,00**
Lavoro agile		1	2	1		4	0,85							0,00	**0**	**0,00**
Telelavoro				2		2	0,42							0,00	**2**	**0,28**
Totale complessivo	**38**	**131**	**80**	**182**	**40**	**471**	100	**30**	**46**	**46**	**79**	**49**	**250**	100	**721**	**100**

La compagine femminile è ancora la parte prevalente in cui impatta il carico di cura.

TABELLA 1.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Femmine		Maschi		Totale
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	1.392,00	72,69%	523,00	27,31%	1.915,00
Numero permessi orari L. 104/1992 fruiti	441,47	48,90%	461,42	51,10%	902,89
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	177,00	91,71%	16,00	8,29%	193,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1.049,44	91,95%	91,86	8,05%	1.141,30

Anche i congedi ex legge 104/92 sono in carico prevalentemente alle donne, ma nel 2024 si è notato un incremento dell'accesso da parte degli uomini rispetto all'anno 2023.

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	147	390	206	432	83	1258	89,86%	104	137	110	249	124	724	89,83%
Obbligatoria (sicurezza)	11	27	11	16	2	67	4,79%	9	17	5	7	2	40	4,96%
Altro	1	3	4	2	1	11	0,79%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Tematiche CUG	2	3	6	12	1	24	1,71%	1	3	0	3	1	8	0,99%
Competenze manageriali/Relazionali	0	3	10	26	1	40	2,86%	0	5	6	17	6	34	4,22%
Totale complessivo personale	161	426	237	488	88	1400	100	114	162	121	276	133	806	100
Personale %	11,50%	30,43%	16,93%	34,86%	6,29%	100		14,14%	20,10%	15,01%	34,24%	16,50%	100	

La partecipazione ai corsi di formazione rispecchia la composizione di genere del totale della popolazione dei dipendenti.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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

Iniziativa n. 1 ***Promozione del Benessere Organizzativo***	***Azioni previste***	***Azioni realizzate***
Obiettivo 1 *promuovere strategie innovative di benessere nei processi di cambiamento e di adattamento nell' area della comunicazione, motivazione e ascolto nelle relazioni interpersonali e di gruppo*	✓ implementazione di un progetto di focus group mirato allo sviluppo di strategie di debriefing eventi fortemente stressogeni coordinato dal Risk manager dell'Agenzia	Attivazione del progetto di Debriefing: gestione sistema di segnalazione dell'evento, attivazione della procedura prevista; realizzazione del focus group da parte di due psicologhe entro 72 ore dall'evento. Da gennaio a dicembre sono stati attivati n. 12 interventi correlati ad infortuni mortali in collaborazione con il Dipartimento PSAL e il Risk Manager.
Obiettivo 2 *sensibilizzazione e diffusione cultura dell'accoglienza nel rispetto della diversità come elemento di valorizzazione e contrasto di ogni forma di discriminazione*	✓ realizzazione di una riedizione del corso di formazione di "Mindfulness come sviluppo di pensiero positivo" per sviluppare strategie personali di prevenzione e il fronteggiamento di situazioni di disagio e di stress lavoro correlato	È stato realizzato il corso di "Mindfulness come sviluppo di pensiero positivo" in due edizioni, accreditato e previsto nel Piano Formativo 2024. La richiesta di partecipazione è stata molto elevata, superiore ai posti accessibili (n. 20 partecipanti per gruppo/edizione).
Obiettivo 3 *supporto alla prevenzione e rimozione di qualsiasi fattore stress lavoro correlato*	✓ proposta di nomina della figura di Consigliere di Fiducia (alla scadenza dell'attuale in corso), al fine per il proseguimento di uno sportello di ascolto diretto e delle attività di supporto al management organizzativo	È stato pubblicato l'avviso per titoli e colloquio per l'affidamento di incarico di collaborazione a titolo gratuito "Consigliere/a di Fiducia" scad.13.03.2024 andato deserto e secondo avviso per titoli e colloquio

		per l'affidamento di incarico di collaborazione a titolo oneroso "Consigliere/a di Fiducia" scad. 3.7.2024. Con decreto n.441 del 31.07.2024 "Avviso pubblico per l'affidamento di incarico libero professionale di consigliere/a di fiducia: approvazione atti della selezione e determinazioni conseguenti" è stato conferito alla Dott.ssa Leonora Mazzocchi l'incarico per la durata di un anno, a decorrere dalla sottoscrizione.
Attori Coinvolti:	ATS Brescia Direzione Strategica CUG PSAL Veterinaria Risk Manager Consigliera di Fiducia Formazione Comunicazione	
Misurazione:	customer satisfaction – focus group	
Beneficiari:	incidenza in termini di genere **tutti i dipendenti**	
Spesa: isorisorse	capitolo di spesa e risorse impegnate	
Nota Metodologica	prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive	

Iniziativa n. 2 ***Promozione stili di vita sani***	***Azioni previste***	***Azioni realizzate***
Obiettivo 1 *sostegno alla diffusione della cultura aziendale orientata allo stile di vita sano secondo le linee guida accreditate scientificamente*	✓ Sviluppo delle azioni previste dal Programma WHP così come individuato dal Manuale Regionale, in base all'anno di iscrizione di ATS Brescia, sede di Viale Duca degli Abruzzi 15	Realizzazione di azioni previste dal Programma WHP come da linee guida regionali, trasversali all'Agenzia
	✓ Partecipazione e diffusione iniziative	L'Agenzia ha partecipato ai seguenti eventi:

	formative in tema Medicina di genere con altre Agenzie regionali	• "I luoghi di pratica della medicina di genere nelle ATS Lombarde" https://fad.ats-milano.it/ in coprogettazione con tutte le referenti MdG delle 8 ATS Lombarde • "Le emozioni declinate in ottica di genere" workshop on line per promuovere l'informazione sulla medicina di genere - 9 ottobre 2024 dalle 9 alle 13 – ATS Insubria – ATS Bergamo- ATS Brescia - ATS Brianza – ATS Milano - ATS Montagna - ATS Valpadana • "Attenzione al fenomeno infortunistico in ottica di genere: dalla prevenzione al supporto" relazione al convegno di UNIBS "Salute in ottica di Genere" – sicurezza e benessere sul lavoro: la prospettiva di genere • "Strumenti di comunicazione efficace nel CUG" corso annuale ATS Brescia 2024
Attori Coinvolti:	ATS Brescia Direzione Strategica CUG Promozione della Salute WHP Consigliera di Fiducia Formazione Comunicazione Altre ATS - Unibs	
Misurazione:	customer satisfaction – focus group	
Beneficiari:	incidenza in termini di genere **tutti i dipendenti**	
Spesa	Isorisorse per CUG	
Nota Metodologica	prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive	

Iniziativa n. 3 ***Promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro***	***Azioni previste***	***Azioni realizzate***
Obiettivo 1 *potenziare la sinergia e il supporto delle reti di inclusione nel territorio*	✓ partecipazione ad eventi di formazione, sensibilizzazione e comunicazione dedicati alla rete dei CUG in Regione Lombardia ed eventuale implementazione delle direttive regionali emesse in materia, per l'annualità in corso	Si è monitorato la direttiva regionale in materia di conciliazione di vita e lavoro
Obiettivo 2 *stimolare la cultura dell'accoglienza e dell'attenzione al di carico di cura della famiglia*	✓ partecipazione ad eventi di formazione e informazione sul tema della conciliazione dedicati alla Rete CUG Nazionale	È stata promossa la diffusione di iniziative formative e informative della Rete CUG Nazionale
	✓ realizzazione di almeno due iniziative di Comunicazione rivolte ai dipendenti in occasioni di ricorrenze annuali specifiche (*esempio*: 8 marzo festa della donna visite guidate alla sede) centrale, al lavoro con i figli) con eventuale budget di realizzo	Sono state realizzate varie iniziative di Comunicazione rivolte ai dipendenti in occasione della giornata dell'8 marzo (festa della donna), 22 aprile (Salute Donna/Giornata internazionale della Terra) e due mezze giornate di *open day* "Giornata aperta alle famiglie" per far visitare il luogo di lavoro ai propri familiari sabato 25 maggio 2024 e 7 settembre 2024 dalle ore 9.30 alle ore 12.00
Attori Coinvolti:	ATS Brescia Direzione Strategica CUG Risk Manager Consigliera di Fiducia Formazione Comunicazione	
Misurazione:	customer satisfaction – focus group	
Beneficiari:	incidenza in termini di genere	

	tutti i dipendenti	
Spesa: isorisorse	capitolo di spesa e risorse impegnate	
Nota Metodologica	prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive	

Iniziativa n. 4 ***Promozione cultura anti-violenza***	***Azioni previste***	***Azioni realizzate***
Obiettivo 1 *promozione della cultura della parità di genere come superamento e prevenzione di ogni situazione a rischio di discriminazione, in declinazione del codice di condotta adottato dall'Agenzia con decreto n. 238 del 2021*	✓ partecipazione di un evento di sensibilizzazione e di informazione contro la discriminazione di genere	Il CUG ATS Brescia, su mandato della Direzione Generale, ha partecipato al Tavolo Interistituzionale per il contrasto ai discorsi e fenomeni d'odio promosso e governato dal Comune di Brescia, Settore Diritto allo Studio, Rapporti con l'Università, Sport, Politiche Giovanili e Pari Opportunità.
Obiettivo 2 *promozione di una cultura dell'antiviolenza (con richiamo alla DGR 1986 del 23.07.2019 e legge regionale n.11 del 3 luglio 2012 - violenza di genere)*	✓ diffusione e partecipazione ad un evento di promozione della cultura di contrasto della violenza di genere in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza alle donne	L'Agenzia di Brescia aderisce alla Rete Scuole contro la Violenza di Genere, promuovendo sensibilizzazione e un corso di formazione ai Dirigenti Scolastici. La presidente del CUG di ATS Brescia ha partecipato al convegno "Epigenomica della violenza sulle donne, studio multicentrico 24 ottobre 2024 organizzato da ISS Dipartimento Ambiente e Salute L'Agenzia ha realizzato corsi specialistici sul tema del contrasto della violenza di genere, tra cui: • "La visione trauma-orientata nella presa in carico delle donne sopravvissute alla volenza

		di genere" (tenutosi c/o Campus Università Cattolica di Brescia) il 31 ottobre 2024 della durata di n.7 ore • "Intercettazione del trauma nello sviluppo. percorsi di screening e di assessment" (tenutosi c/o ATS Brescia) in due giornate (primo e secondo semestre 2024) L'Agenzia inoltre ha realizzato un'azione di comunicazione specifica in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della Violenza contro le Donne realizzando una video intervista di alto impatto scientifico divulgativo.
Attori Coinvolti:	ATS Brescia Direzione Strategica CUG PIPSS UNICATT Formazione Comunicazione Rete Scuole contro la Violenza	
Misurazione:	customer satisfaction – focus group	
Beneficiari:	incidenza in termini di genere **tutti i dipendenti**	
Spesa: isorisorse	capitolo di spesa e risorse impegnate	
Nota Metodologica	prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive	

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

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 IN CORSO 2025.

Iniziative da realizzare	
AREA 1 promozione del Benessere Organizzativo AREA 2 promozione Stili di Vita Sani AREA 3 promozione strategie migliorative di Conciliazione Vita – Lavoro AREA 4 promozione Cultura Anti-Violenza	
Obiettivi **AREA 1 promozione del Benessere Organizzativo** **obiettivi previsti**	**azioni da realizzare**
· promozione di strategie innovative di Benessere nei processi di cambiamento e di adattamento nell' area della comunicazione, motivazione e ascolto nelle relazioni interpersonali e di gruppo	1. supporto e monitoraggio Benessere Organizzativo dell'Agenzia 2. promozione di un percorso formativo alle soft skills per sviluppare strategie personali di prevenzione e il fronteggiamento di situazioni di disagio e di stress lavoro correlato
· sensibilizzazione e diffusione cultura dell'accoglienza nel rispetto della diversità come elemento di valorizzazione e contrasto di ogni forma di discriminazione	3. promozione di un percorso formativo sulla prevenzione rischio aggressioni da parte degli operatori
· supporto alla prevenzione e rimozione di qualsiasi fattore stress lavoro correlato	4. collaborazione attiva con la figura di Consigliera di Fiducia, per il proseguimento dello Sportello di Ascolto diretto e delle attività di supporto al Management Organizzativo

AREA 2 promozione Stili di Vita Sani **obiettivi previsti** · sostegno alla diffusione della cultura aziendale orientata allo stile di vita sano secondo le linee guida accreditate scientificamente	**azioni da realizzare** 1. sviluppo delle azioni previste dal Programma WHP così come individuato dal Manuale Regionale, nelle sedi aderenti al Programma 2. partecipazione e diffusione di iniziative formative in tema di Medicina di genere con le altre Agenzie regionali
AREA 3 promozione strategie migliorative di Conciliazione Vita – Lavoro **Obiettivi previsti** · potenziamento della sinergia e del supporto alle reti di inclusione nel territorio · stimolo della cultura dell'accoglienza e dell'attenzione al carico di cura della famiglia	**azioni da realizzare** 1. partecipazione ad eventi di formazione, sensibilizzazione e comunicazione dedicati alla rete dei CUG in Regione Lombardia ed eventuale implementazione delle direttive regionali emesse in materia 2. partecipazione ad eventi di formazione e informazione sul tema della conciliazione dedicati alla Rete CUG Nazionale 3. realizzazione di almeno due iniziative di Comunicazione rivolte ai dipendenti in occasioni di ricorrenze annuali specifiche (esempio: 8 marzo festa della donna, visite guidate alla sede centrale, al lavoro con i figli) con eventuale budget di realizzo
AREA 4 promozione Cultura Anti-Violenza **Obiettivi previsti** · promozione della cultura della Parità di Genere come superamento e prevenzione di ogni situazione a rischio di discriminazione, in declinazione del codice di condotta	**azioni da realizzare** 1. partecipazione e diffusione di almeno un evento di sensibilizzazione e di informazione

adottato dall'Agenzia con decreto n. 238 /2021 · 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)	contro la Discriminazione di Genere e/o di supporto Empowerment 2. supporto e diffusione di un evento di promozione della cultura di contrasto della violenza di genere in occasione della Giornata Internazionale contro la Violenza di Genere - 25 novembre
Attori Coinvolti:	Direzione Strategica -Tutti i dipendenti – Formazione e Comunicazione – Stakeholders del territorio – Rete CUG Nazionale
Misurazione:	Customer Satisfaction
Beneficiari:	**tutti i dipendenti**
Spesa:	capitolo di spesa e risorse destinate su progetto
Nota Metodologica	Ogni iniziativa da realizzare è prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive

ALLEGATO 2

Sommario – Allegato 2

PREMESSA 17
Riferimento normativo 17
Finalità 17
Struttura della Relazione 17
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI 18
SEZIONE 1. Dati sul personale 18
SEZIONE 2. Conciliazione vita/lavoro 19
SEZIONE 3. Parità/pari opportunità 21
SEZIONE 4. Benessere del personale 22
SEZIONE 5. Performance 23
SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 23
Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti: 23
Operatività 24
Attività 24
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 26

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:

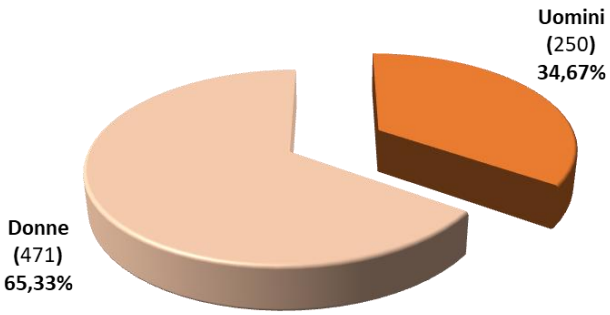
- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni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

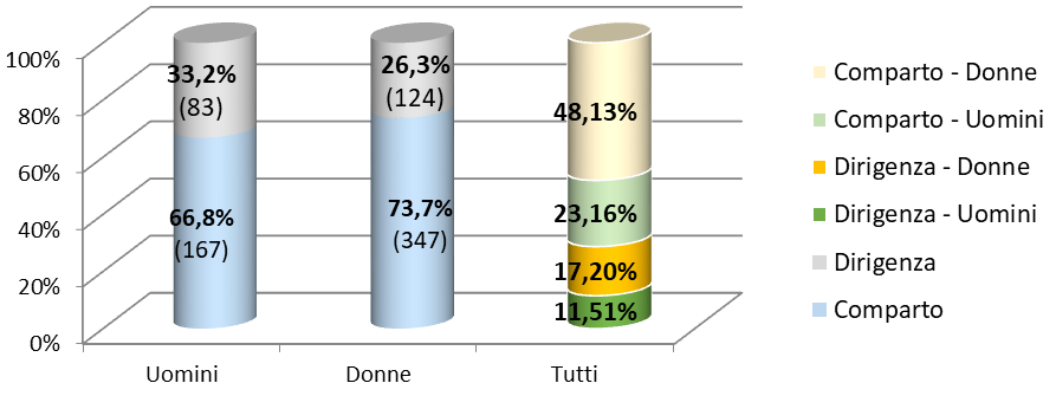
SEZIONE 1. Dati sul personale

Fig. 1: ripartizione per genere



La stratificazione orizzontale per genere sottolinea una incidenza della componente femminile nei dipendenti, da correlare probabilmente anche al processo di femminilizzazione delle professioni sanitarie. La distribuzione per genere del personale è rimasta stabile con una prevalenza al 65,33% di donne.

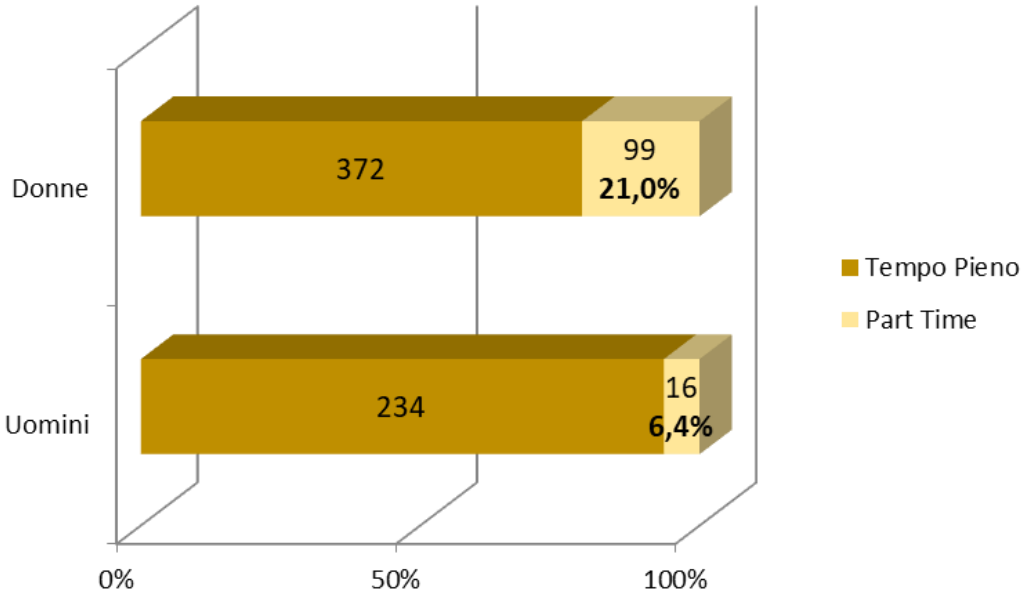
Fig. 2: ripartizione per genere e livelli di inquadramento



La stratificazione verticale per genere sembra confermare che i maschi abbiano maggiori possibilità di accedere alle posizioni apicali rispetto alle femmine che tuttavia, pur occupando il 59,90% delle posizioni dirigenziali complessive, vedono solo il 26,3% di dirigenti sul totale dei ruoli occupati da donne.

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 afferisce maggiormente alle richieste di riduzione orario (21,0% delle dipendenti rispetto al solo 6,4% dei dipendenti maschi). La compagine femminile è ancora la parte prevalente in cui impatta maggiormente il carico di cura.

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

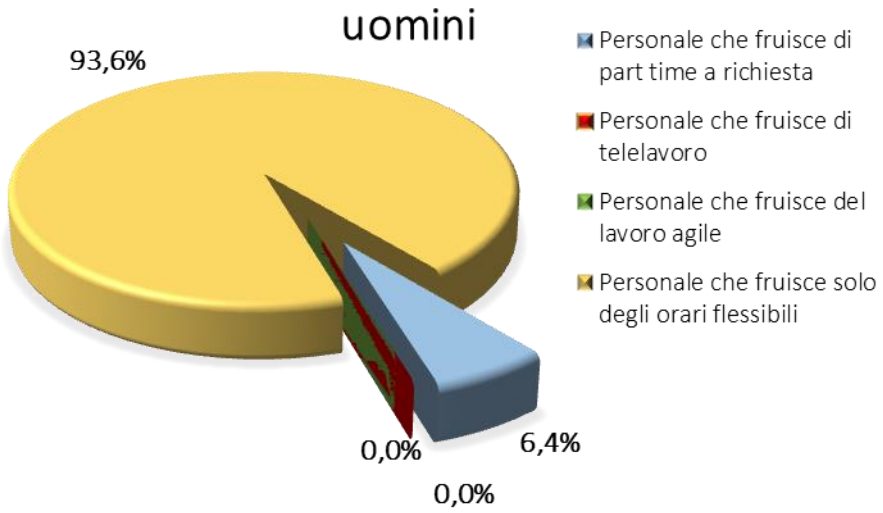


Fig. 5: Misure di conciliazione - fruizione da parte delle donne

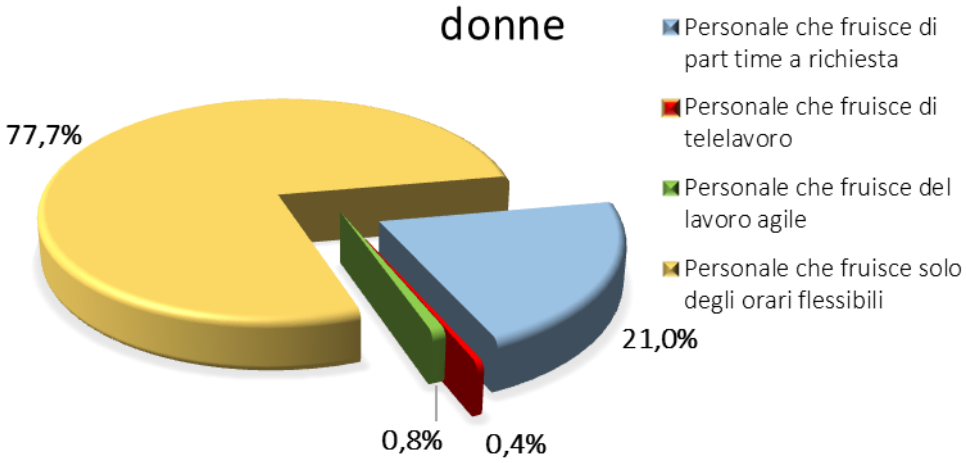
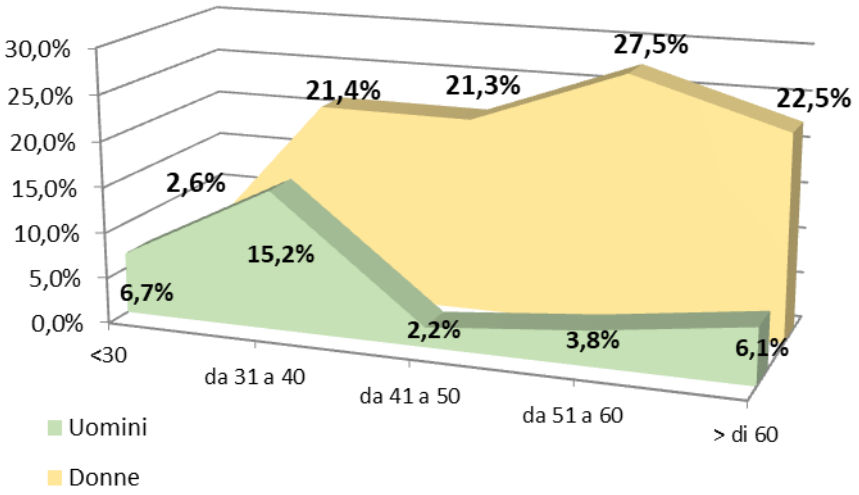


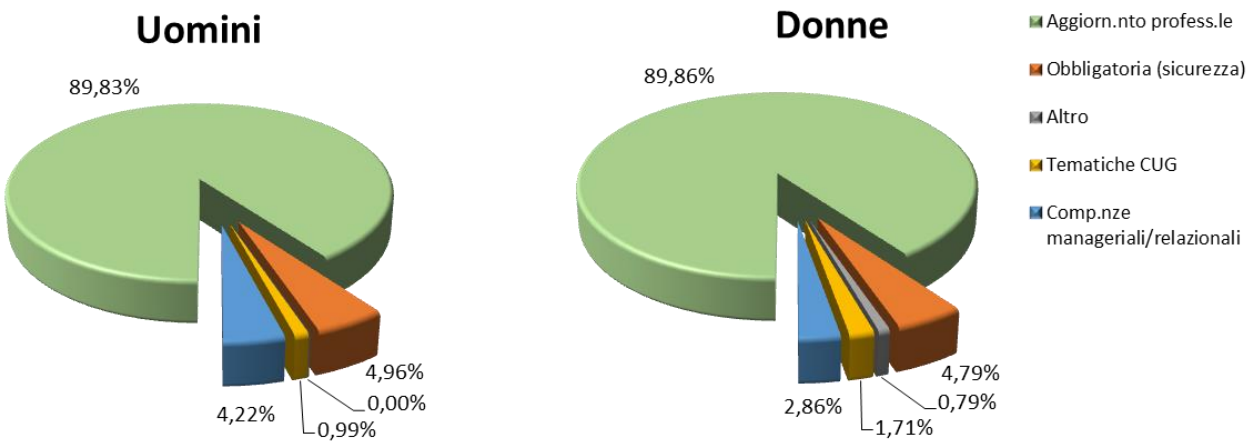
Fig. 6: Misure di conciliazione - fruizione ripartita per genere ed età su % dipendenti per classe di età



Interessante notare che la fascia di età che ha maggiormente usufruito delle misure di conciliazione nel 2024 sia tra i 51 e i 60 anni nelle donne, mentre gli uomini sia quella di età tra i 31 e i 40 anni.

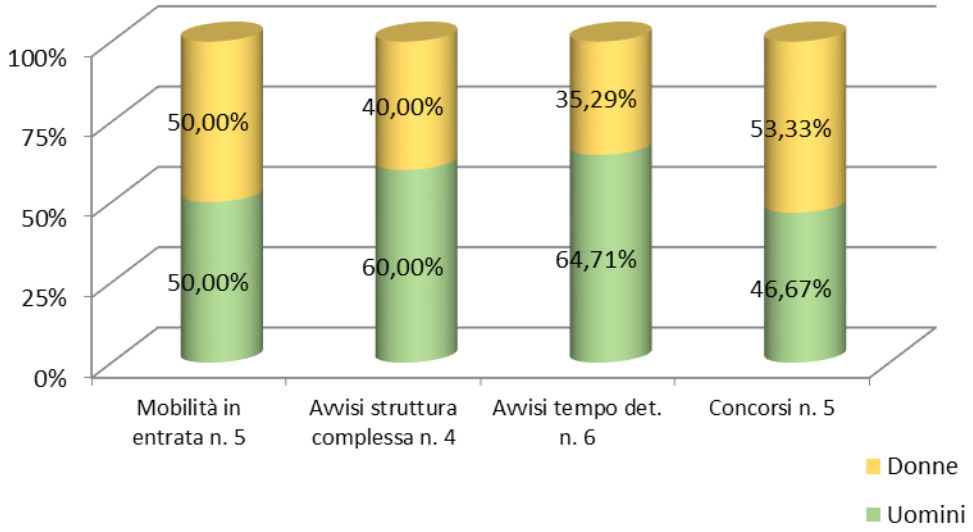
SEZIONE 3. Parità/pari opportunità

Fig. 7: Formazione - fruizione per genere



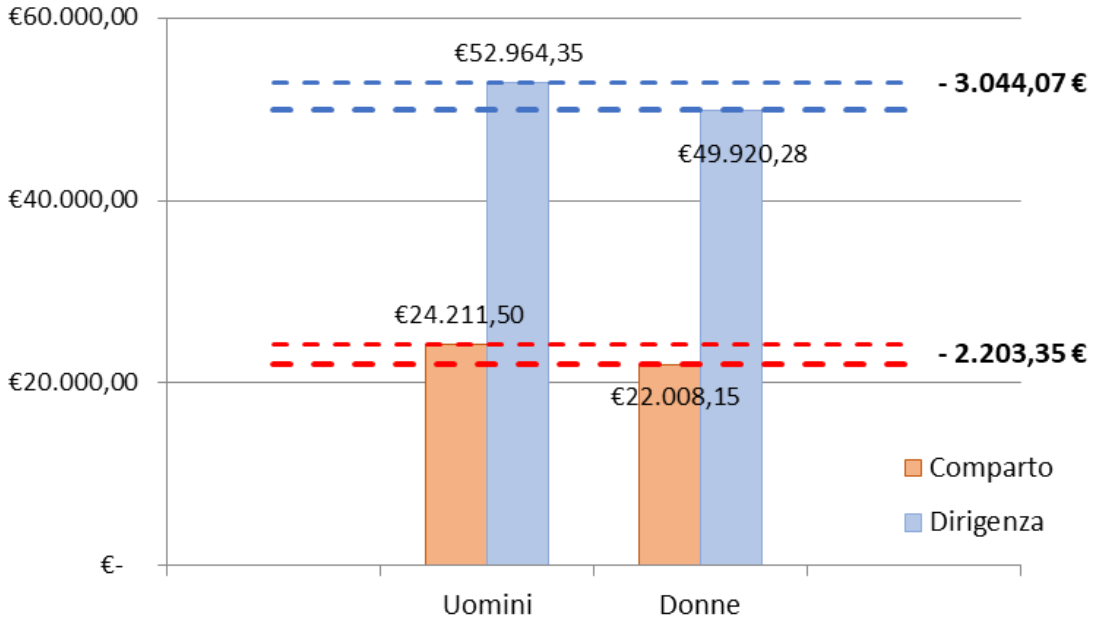
Si evidenzia che le tematiche relative alla parità di genere sono maggiormente attenzionate dal genere femminile.

Fig. 8: Composizione Commissioni di concorso suddivise per genere



La composizione di genere delle Commissioni di concorso segna una deflessione di presenza da parte delle figure femminili rispetto all'anno 2023 (ad eccezione della mobilità in entrata).

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



Il divario economico di genere rispetto all'anno 2023 si riduce a € 2.203,35 per il comparto (il valore dell'anno precedente era di € 3.242,44) e a € 3.044,07 per la dirigenza (il precedente era di € 4.073,07). 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 ha impedito la rivalutazione del monitoraggio che è stata realizzata con metodologia INAIL nel corso del 2022.
È stato ricostituito 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, sono stati programmati alcuni focus group mirati, di approfondimento.

Decreti adottati da ATS

- Decreto DG n. 238 del 22/04/2021 Codice di condotta: Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell'ATS di Brescia.
- Decreto DG n. 712 del 30/11/2023 Aggiornamento del Codice di comportamento.
- Decreto DG n. 55 del 31/1/2024 approvazione Piano di Azioni Positive anno 2024 all'interno del PIAO.
- Decreto DG n. 441 del 31/07/2024 Avviso pubblico per l'affidamento di incarico libero professionale di "Consigliere/a di fiducia": approvazione atti della selezione e determinazioni conseguenti.

Misure di ATS realizzate per prevenire il disagio lavorativo

1) Corsi di formazione a supporto della resilienza, della comunicazione, della motivazione;
2) Progetto pilota di debriefing, da parte di due psicologhe ATS, in collaborazione con Risk Manager e PSAL;
3) Diffusione dello sportello ad accesso diretto della consigliera di fiducia in supporto ai dipendenti e ai Dirigenti;
4) Collaborazione con la rete aziendale WHP per la realizzazione di progettualità finalizzate al benessere dei dipendenti.

SEZIONE 5. Performance

Il PIAO 2024-2026 approvato con **Decreto DG n. 55 del 31/01/2024** "Aggiornamento del Piano Integrato di attività e organizzazione dell'ATS di Brescia di cui al decreto ATS n. 63 del 31.01.2023 e contestuale adozione del PIAO 2024-2026" ha identificato obiettivi di parità declinati nell'allegato Piano di Azioni Positive anno 2024.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

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.

Operatività

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 aggiornato con **Decreto DG n. 560 del 20/09/2023.**
Con **Decreto DG n. 238 del 22/04/2021** è stato adottato il Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell'ATS di Brescia

- Nell'anno 2024 è stata redatta la Relazione del Relazione del Comitato Unico di Garanzia di ATS Brescia - anno 2024 Allegato 1 - Allegato 2

- Nell'anno 2024 è stato adottato il Piano Azioni Positive per l'anno 2024 (Decreto D.G. n. 55 del 31/01/2024)

La documentazione di cui sopra è pubblicata al link https://www.ats-brescia.it/documentazione.

Attività

Il Comitato si è riunito formalmente nel corso del 2024 in quattro sedute:
- **27 marzo 2024** con odg Relazione annuale CUG;
- **4 giugno 2024** con odg Rete di indirizzo per il contrasto alla violenza di genere;
- **10 settembre 2024** con odg Strumenti di comunicazione efficace nel CUG Commissione Comunicazione, Commissione Monitoraggio; Aggiornamenti e comunicazioni istituzionali (Consigliera di Fiducia, rendicontazione I semestre PAP, WHP/CUG, medicina di genere ATS), Varie ed eventuali;
- **17 dicembre 2024** con odg Programmazione Azioni di miglioramento , Piano di Azioni Positive triennale 2025-2027 e PAP 2025; comunicazioni Consigliera di Fiducia, varie ed eventuali.

Il CUG si avvale del supporto della segreteria della Direzione SocioSanitaria, per gli aspetti di protocollazione e repertorio.

Nell'anno 2024 è stato erogato per i componenti un corso di formazione sul campo dal titolo **STRUMENTI DI COMUNICAZIONE EFFICACE NEL CUG, accreditato ECM.**
La partecipazione attiva 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 2024.

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

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Realizzazione di un progetto pilota di Debriefing a supporto al personale a rischio atte a favorire condizioni di benessere in collaborazione con Risk Manager;
- ✓ Realizzazione n. 2 edizioni del corso di Mindfulness aperte a tutti i dipendenti in collaborazione con WHP;
- ✓ Diffusione e realizzazione di un video di presentazione del CUG in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione;
- ✓ Collaborazione ad attività di prevenzione della violenza di genere con diverse articolazioni organizzative;
- ✓ Diffusione al personale del DIPS delle policy antidiscriminatorie dell'Agenzia, del ruolo e modalità di accesso alla 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 Nazionale 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 2024 e partecipazione al Comitato Tecnico Scientifico per la progettazione del Piano di Formazione 2024.

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 la prosecuzione 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

Tenendo presente la fase di cambiamento strutturale connessa alla riorganizzazione sanitaria regionale, il Comitato può rappresentare un elemento organizzativo utile a supportare il processo di benessere organizzativo, con un'ottica di prevenzione dei fattori predisponenti le eventuali situazioni di disagio.
Uno dei focus del 2024 è stato dedicato alla sostenibilità in ambito sanitario, con una logica di far convergere bisogni e interessi in azioni di dialogo di sistema.
Un secondo focus del 2024, su cui si è impegnato particolarmente il CUG, è stato centrato sulla prevenzione delle situazioni di rischio aggressioni in ambito sanitario. In ATS Brescia si è rilevata la necessità di prevenire il disagio connesso all'impatto di eventi ad alto rischio stress lavoro correlato, partendo dal supporto agli operatori impegnati in attività di vigilanza e negli infortuni mortali nei luoghi di lavoro.
Il 2024 è stato un anno dedicato ad un percorso di formazione sul campo a favore di tutti i componenti CUG che ha permesso di implementare tre commissioni interne:
1) comunicazione, 2) monitoraggio e 3) benessere organizzativo.
La formazione, soprattutto delle soft skills, 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 in Agenzia.
Il Comitato ha raccolto segnali interessanti di consapevolezza sul tema della 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.
Inoltre, l'Agenzia ha permesso di valorizzare anche il focus della medicina di genere attraverso il tavolo di coordinamento che procede sempre 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 a favore dei minori vittime di violenza assistita e alle minorenni vittime di violenza di ATS Brescia, su mandato regionale, si è consolidata con autorevolezza nel territorio provinciale.
Con il supporto e il mandato della Direzione Generale, il Comitato sostiene la collaborazione attiva con la Consigliera di Fiducia quale figura dedicata ad attivare sensibilizzazione nonché prevenzione attiva di contrasto ad ogni forma di discriminazione.