

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ASST Spedali Civili

ANNO 2019

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

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

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

Qualifica	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	<30	31-40	41-50	51-60	>61
Dir. T. determ.			1				3			
Dir. T. indeter.		2	2	11	9		4	15	31	16
Dir. SC T. indetermin.		1	2	3	2				2	3
Dir SS T. ind				3	4		1	1	12	6
Quadri DS			4	8	3			6	19	4
Impiegati A					1			2	11	1
Impiegati B	1		3	5	2	1	2	14	42	14
Impiegati Bs			1	4		1	3	19	47	6
Impiegati C		4	22	52	8	14	29	67	137	11
Impiegati D	19	36	42	56	14	63	145	196	239	20
Operai B	1	1	8	34	4		3	22	74	22
Operai Bs	11	34	89	90	11	36	80	187	287	35
SSN Med. T. determ.	2	26	1			1	34	5		
SSN Med. T. indetermin.		62	111	107	51		99	165	134	24
SSN Med. SC T. indetermin.			3	11	16			1	1	4
SSN Med. SS T. indetermin.			4	26	26			1	21	10
Infermieri C					1			3	5	3
Infermieri D	77	106	136	121	14	303	409	726	540	27
Infermieri Ds		1	5	10	5			29	59	7
Ausiliari A		8	16	42	7		7	86	253	50
Totale personale	111	281	450	585	176	419	819	1545	1914	263
% su totale personale	1,69	4,28	6,85	8,91	2,68	6,38	12,47	23,54	29,16	4,00

TABELLA 1.2. - Ripartizione del personale per genere ed eta' e tipo di presenza

Tipo presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot.	%	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot.	%
tempo pieno	111	280	441	568	172	1572	98,7	419	751	1019	1302	208	3699	74,58
Part time>50			7	9	2	18	1,12		49	359	459	43	910	18,35
Part time<=50		1	2	8	2	13	0,81		19	167	153	12	351	7,08
Totale personale	111	281	450	585	176	1603		419	819	1545	1914	263	4960	
% su totale personale	1,69	4,28	6,85	8,91	2,68			6,38	12,47	23,54	26,16	4,0		

TABELLA 1.3. - Posizioni di responsabilita' remunerate non dirigenziale ripartita per genere

Tipo responsabilita'	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>61	totale	%
Indennita' funz.org.			13	25	4	42	73,68		3	27	70	9	109	59,89
Indennita' funz. coord		1	5	6	3	15	26,32		5	25	37	6	73	40,11
Totale personale		1	18	31	7	57			8	52	107	15		
% su totale personale	0	0,41	7,53	12,97	2,92			0	3,34	21,75	44,76			

TABELLA 1.4. - Anzianita' nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per eta' e per genere

Permanenza nel profilo	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot.	%
< di 3 anni	81	59	44	23	2	209	18,71	357	139	117	61	1	675	15,46
Tra 3 e 5 anni	24	20	9	3		56	5,01	42	50	23	23	1	139	3,18
Tra 5 e 10 anni	4	62	31	19	3	119	10,65	19	183	83	62	6	353	8,09
>di 10 anni		49	242	379	63	733	65,62		306	1134	1567	192	3199	73,27
Totale personale	109	190	326	424	68	1117		418	678	1357	1713	200	4366	
% su totale personale	1,98	3,46	5,94	7,73	1,24			7,2	13,36	24,74	31,24	3,64		

TABELLA 1.5. - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Qualifica	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dir. T. deter	48.039,08	45.887,97	2.151,11	4,47
Dir. tempo indeter.	64.403,29	61.474,00	2.929,29	4,54
Dir.SC tempo indeter.	95.013,40	93.813,2	1.200,14	1,26
Dir. SS T. indeter.	64.218,66	58.501,92	5.716,74	8,90
Quadri	33.754,07	33.473,43	280,64	0,83
Impiegati A	19.829,82	19.728,84	100,98	0,50
Impiegati B	20.762,83	21.220,89	458,06 -	2,20-
Impiegati Bs	21.919,69	22.394,46	474,77 -	2,16-
Impiegati C	25.378,60	24.185,84	1.192,76	4,69
Impiegati D	28.55,02	27.491,17	1.163,85	4,06
Operai B	22.153,61	21.842,56	311,05	1,40
Operai Bs	23.964,99	23.093,46	871,53	3,63
SSN Med. T. deter.	58.263,99	56.544,93	1.719,06	2,95
SSN Med. T. indeter.	72.187,29	68.552,49	3.634,80	5,03
SSN Med.SC T. indeter.	111.018,22	118.878,61	7.860,39 -	7,08-
SSN Med. SS T. indeter.	83.974,54	86.067,43	2.092,89 -	2,49-
Infermieri C	28.304,88	26.651,31	1.653,57	5,84
Infermieri D	29.917,36	28.976,49	940,87	3,14
Infermieri Ds	36.61,61	34.563,59	1.798,02	4,94
Ausiliari A	20.859,95	20.565,23	294,72	1,41

TABELLA 1.6. - Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Permanenza nel profilo	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot.	%
Fino a scuola obbligo			8	25	10	43	8,85			11	48	7	66	11,11
Laurea breve											1		1	0,17
Laurea	2	91	116	136	98	443	91,15	1	141	177	152	56	527	88,72
Totale personale	2	91	124	161	108	86		1	141	188	201	63	594	
% su totale personale	0,18	8,42	11,48	14,90	10,0			0,09	13,05	17,40	18,61	5,83		

TABELLA 1.7. - Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Permanenza nel profilo	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot.	%
Fino a scuola obbligo	5	26	182	264	35	512	45,84	3	101	721	993	144	1962	44,94
Licenza media superiore	12	34	106	149	30	331	29,63	54	125	541	90	52	1462	33,49
Laurea breve	7	24	3	3		37	3,31	16	77	11	4	1	109	2,50
Laurea	85	106	35	8	3	237	21,22	345	375	84	26	3	833	19,08
Totale personale	109	190	326	424	68	1117		418	678	1357	1713	200	4366	
% su totale personale	1,98	3,46	5,94	7,73	1,24			7,62	12,36	24,74	31,24	3,64		

TABELLA 1.8. Composizione di genere delle commissioni di concorso

Almeno 1/3 dei componenti delle commissioni di concorso, salvo motivata impossibilità, è rappresentato da donne ai sensi dell'art.61 del D.lgs n°29s smi del 03/0/1993

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TABELLA 1.9. - Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età'

Numero permessi	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot.	%
P.T. orizzontale		1	3	5	3	12	1,32		16	160	286	23	485	10,33
P.T. verticale			6	12	1	19	2,08		51	365	325	31	772	16,44
P.T. misto			3	3		37	3,31		1				1	0,02
Orario ridotto orizzontale							0,0			1	1	1	3	0,06
Pers. orari flessibili	74	125	245	365	72	881	96,60	285	535	1010	1420	186	3436	73,15
Totale personale	74	126	254	382	76	912		25	603	1536	2032	241	4697	
% su totale personale	1,31	2,24	4,52	6,81	1,35			5,08	10,75	27,38	36,22	4,29		

Un altro strumento di conciliazione è l'**asilo nido aziendale** aperto dal lunedì al sabato, 12 mesi/anno dalle ore 06.30 alle ore 22.30 con massima flessibilità in entrata/uscita per i turnisti. Accoglie bambini dai 3 mesi ai 3 anni.

bambini frequentanti ASILO NIDO AZIENDALE dal 01/01/2019 al 31/12/2019	BAMBINI	di cui turnisti	retta media
gennaio	20	10	465,33
febbraio	21	10	496,69
marzo	20	10	519,64
aprile	22	12	544,17
maggio	23	12	519,49
giugno	25	12	530,75
luglio	22	12	515,74
agosto	20	12	571,18
settembre	19	9	435,69
ottobre	19	9	469,47
novembre	20	9	542,88
dicembre	19	9	536,97

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

	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot.	%
Numero permessi														
Orari 104		276	3711	6292	1313	11592	96,29	504	4664	19749	41664	4996	71377	85,10
Giornalieri parentali	4	206	192	45		447	3,71	596	9513	2315	74		12498	14,90
Totale personale	4	482	3903	6337	1313	12039		1100	13977	22064	41738	4996	83875	
% su totale personale	0,0	0,0	4,06	6,60	1,36			1,14	14,57	3,00	43,51	5,20		

TABELLA 1.11- Fruizione della formazione suddiviso per genere

Anno 2019	Dirigenza medica	Comparto	Totale
Numero partecipanti	1.390	12.481	13.871
di cui donne	912	9.117	10.029
Totale ore formazione	12.554	112.987	125.541
di cui donne	8.190	73.471	81.661
Ore formazione obbligatoria	5.081	58.133	63214
di cui donne	3.313	37.797	41.110

Nel 2019 non sono stati attivati né telelavoro, né **smart working**, quest'ultimo regolamentato ed attivato nel marzo 2020 per l'emergenza Covid19, con i seguenti dati (tabella) relativi al periodo dal 10 al 23 marzo 2020.

	Amministrativo	Sanitario	Tecnico	Tot. complessivo	% tot. dipendenti
Comparto	123	11	25	159	2,88
Dirigenza	5		1	6	25,00
Dirigenza medica		5		5	0,53
Dirigenza sanitaria		10		10	9,01
Totale complessivo	128	26	26	180	2,73

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) Piano Triennale di Azioni Positive: non adottato fino al 2018 per decisione del Direttore Generale e nel 2019 per difficoltà operative del CUG legate a varie defezioni di componenti.
- b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione: non disponibili dati differenziati per età e per tipo di formazione, ma solo per genere sulla formazione totale ed obbligatoria (tabella 1.11)
- c) Adozione bilancio di genere: adottato solo nel 2005 e nel 2006.
- d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale: almeno 1/3 donne: non sono disponibili ulteriori specifiche.
- 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). L'analisi della tabella 1.5 dimostra che la retribuzione netta media è generalmente superiore negli uomini, tranne nei Dirigenti SC e SS sia medici che del comparto e negli Infermieri B e Bs dove è maggiore nelle donne. Il dato verrà analizzato nel 2020 per intraprendere azioni al fine di colmare il gap salariale.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'ultima indagine sul benessere organizzativo risale al 2018, ma abbiamo potuto consultare i risultati solo nel 2019. L'esiguo numero di risposte non consente di considerare il sondaggio significativo. Sono emerse esigenze di maggior comunicazione e condivisione delle decisioni e di allargamento della disponibilità di part time. Si lamenta un sovraccarico di lavoro con deterioramento del clima interno, dovuto alle limitate assunzioni che non coprono i pensionamenti.

Al fine di gestire le situazioni di disagio lavorativo è presente in Azienda il Consigliere di fiducia che ascolta i problemi dei/le dipendenti (incontro personale , colloquio telefonico o via mail) e cerca di risolverli attraverso : il miglioramento della comunicazione, la raccomandazione alla equità e trasparenza dei sistemi di valutazione ed all'affidamento dei compiti, altro se richiesto dal caso specifico.

Anche alla presidente del C.U.G. si rivolgono i/le dipendenti con le stesse modalità. Un caso di discriminazione per l'orientamento sessuale è stato risolto con la cancellazione delle scritte omofobe sull'ascensore e con un corso sulle diversità come valore.

Nel 2019 non è stata fatta un'indagine dal Servizio Prevenzione Protezione relativa allo stress lavoro correlato.

Nel 2019 ci sono state 211 denunce di infortunio sul lavoro e 190 eventi a potenziale rischio biologico. Non ci sono stati forniti i dati differenziati per genere.

In Azienda è stato adottato, previa valutazione del CUG, il codice di condotta con delibera n° 874/iv del 18/12/2013 ed il codice etico e di comportamento con decreto n°1069 del 18/12/2017.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano delle Performance non sono stati presenti obiettivi di pari opportunità. Sarà compito del C.U.G. raccomandare che il Piano delle Performance venga aggiornato inserendo i temi dell'equilibrio di genere nella valutazione e nell'attribuzione degli incarichi e gli obiettivi di pari opportunità .

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- ✓ *Nomina:* Il C.U.G. è stato nominato con delibera n°264/iv del 23/03/2011 dal Direttore Generale, rinnovato con delibera n°603 del 12/08/2015 ed aggiornato come ASST con decreto n°289/mis del 27/4/2016. Con decreto n°911 del 03/10/2019 è stato emesso un avviso interno per candidature a componente del CUG e con decreto n°72 del 24/01/2020 è stata approvata la nuova composizione.
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:* no
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:* no (previsti nel 2020).
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità:* Il CUG ha un proprio link nella pagina di INTRANET e vengono pubblicate le attività principali sul Portale aziendale. Ha un indirizzo mail: comitatounicogaranzia@asst-spedalivicivi.it
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:*
Il Regolamento per il funzionamento del CUG approvato con delibera n°633/mis del 24/08/2011 dal Direttore Generale. Presentata richiesta di aggiornamento alla Direttiva 2/2019 ed approvazione del nuovo Regolamento con decreto n°72 del 24/01/2020.
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione:* 2 incontri nel 2019 per esporre al nuovo DG le attività e le richieste del CUG e per valutare i risultati del questionario sul benessere del 2018. Partecipazione della Direzione strategica al convegno annuale sul benessere del CUG.
- ✓ *Presa in carico dei pareri:* nessuna
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne :* attive collaborazioni con il consigliere di fiducia, lo sportello di ascolto, OIV, la referente aziendale per la Medicina di Genere

B. ATTIVITA'

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:* miglioramento della qualità del ristorante aziendale e del tempo di fruizione del pasto. Convegno annuale sul benessere, dedicato nel 2019 alla prevenzione e gestione della violenza contro i sanitari. Il CUG inserisce nel Piano formativo delle proposte proprie su temi riguardanti il benessere e la lotta alle discriminazioni ed alla violenza e sulla Medicina di genere
- ✓ *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:* presente in Azienda un codice di condotta contro il mobbing, aggiornato da un gruppo di lavoro del CUG con il supporto del consigliere di fiducia nel 2016. Esiste un progetto di accoglienza delle donne vittime di violenza in rete con realtà del territorio.
- ✓ *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:* asilo nido aziendale, flessibilità oraria e smart working. Adesione alla rete bresciana "Alleanza locale per la conciliazione".
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa :* no
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere):* no
- ✓ *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:* scambio di esperienze all'interno della rete dei Presidenti dei CUG Sanità di Regione Lombardia.
- ✓ *Nessun rapporto con la Consigliera di Parità provinciale, nuova, nominata a fine luglio.*

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza:* no
- ✓ *Piani di formazione del personale :* no.
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione :* si.
- ✓ *Criteri di valutazione del personale:* no
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze:* no

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo:* si
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing :* dopo il convegno e i corsi di formazione sulla gestione della violenza contro i sanitari si è

verificato un miglioramento dei comportamenti delle/i dipendenti nel prevenire e fronteggiare situazioni di conflitto.

- ✓ *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: si*

In generale nel 2019 è stata rilevata una leggera flessione delle situazioni di disagio lavorativo, in qualsiasi forma, pervenute al CUG.

Non essendo state condotte indagini sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro correlato non è stato possibile mettere in campo azioni di miglioramento di cui verificare i risultati.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La presente relazione risente di alcune problematiche che hanno caratterizzato il 2019 in Azienda: il CUG è stato decimato da dimissioni per pensionamento o altri motivi e non ha potuto funzionare al meglio e la ricomposizione dello stesso è slittata ad inizio 2020; la Direzione strategica è stata rinnovata nei primi mesi dell'anno; l'assenza della consigliera provinciale di parità nominata solo a fine luglio.

Inoltre l'inizio della raccolta dati e redazione della presente è coincisa con l'emergenza COVID19.

Data la numerosità dei/delle dipendenti, le diverse professionalità, i differenti luoghi di lavoro le problematiche sono varie. L'età media è elevata (49 anni) con problemi personali di salute crescenti e genitori anziani da accudire, ma ci sono anche giovani con figli piccoli da crescere. Inoltre, come la società, anche l'Azienda è diventata un luogo "misto": non ci sono solo differenze di genere e generazionali, ci sono stranieri con esigenze culturali specifiche e personale LGBT che deve essere tutelato da atti omofobi. L'Azienda deve adeguarsi al cambiamento e modificare i modelli di lavoro, standard ed improntati al maschile, rivedere compiti e turni divenuti più "faticosi" per dipendenti sempre meno giovani ed affrontare eventuali ostacoli nei rapporti tra persone con culture ed orientamenti sessuali diversi.

E' necessario mappare tutte queste diversità, gestirle e valorizzarle e creare un ambiente inclusivo che, non solo prevenga le discriminazioni legate ad esse, ma, facendo leva sulle differenze che portano valore all'organizzazione, le traduca in strategie proattive del cambiamento e dell'innovazione essendo anche più efficiente, perché, per il raggiungimento dei risultati organizzativi e il miglioramento delle performance, utilizza tutte le risorse a disposizione.

Verrà riproposta l'istituzione del Diversity manager per cui esiste in Azienda un progetto.

Per il futuro, nel 2020 compatibilmente con l'emergenza in atto, sarà necessario formare i nuovi componenti del CUG; redigere il Piano triennale di azioni positive ed il bilancio di genere; inserire obiettivi di pari opportunità nel Piano delle Performance; condurre una nuova indagine di clima, il questionario sul benessere organizzativo ed aggiornare i dati sullo stress lavoro correlato (ci saranno numerose sindromi post-traumatiche dopo l'emergenza); diminuire il gap retributivo; far sì che i sistemi di valutazione tengano conto della specificità di genere; inserire nuovi strumenti di conciliazione.

Il CUG si candida ad essere un attore del cambiamento, più presente, riconosciuto e coinvolto in Azienda attraverso proposte e richieste di valorizzazione della sua funzione alla Direzione strategica: un grosso lavoro che richiederà tempo, partecipazione di tutti i componenti, condivisione dei progetti e collaborazione con altre funzioni Aziendali e lavoro in rete con altri CUG della provincia e con la rete dei presidenti CUG sanità di Regione Lombardia.

Brescia, 26 marzo 2020

La Presidente del C.U.G. ASST Spedali Civili
Dr.ssa Annalisa Voltolini