

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 2021



Azienda Socio Sanitaria Territoriale degli Spedali Civili di Brescia

Piazzale Spedali Civili, 1 25123 (Brescia) P.IVA 03775110988 C.F. 03775110988 IBAN: IT 52 | 03111 11224 00000 0015169 Telefono 030 39951
posta certificata: protocollo.spedalicivilibrescia@legalmail.it

Ai vertici dell'ASST Spedali Civili

All'OIV dell'ASST Spedali Civili

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

RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

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 dalla U.O. risorse umane sulla distribuzione del personale per genere e altri dati forniti da altri uffici e U.O..
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (consigliere di fiducia)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un’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

Le Statistiche relative al personale di seguito riportate sono aggiornate al 31.12.2021.

Il numero totale dei/delle dipendenti è **6.971**, di cui 1.667 uomini e 5.304 donne che rappresentano il 76,1% del personale.

Qualifica	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	<30	31-40	41-50	51-60	>61
Dir. T. determ.	1	1	1			5	1	2	1	
Dir. T. indeter.		4	9	11	6	18	17	33	19	
Dir. SC T. indetermin.			3	5					3	1
Dir SS T. ind					1				4	
Quadri DS			3	8	2			2	19	2
Impiegati A					1			2	9	
Impiegati B	1		1	4	2	2	1	4	40	15
Impiegati Bs				2	2		3	9	47	5
Impiegati C	10	11	20	39	9	35	33	71	134	17
Impiegati D	23	44	40	49	13	102	166	158	289	18
Operai B		2	13	36	4	1	2	12	65	28
Operai Bs	23	59	95	97	12	59	113	233	330	40
SSN Med. T. determ.	2	22	1		1	2	34	1		
SSN Med.T. indetermin.	4	101	99	118	67		158	161	1150	35
SSN Med. SC T. indetermin.			3	9	13			1		3
SSN Med. SS T. indetermin.			2	5	6				6	1
Infermieri C								3	3	2
Infermieri D	77	124	121	131	17	443	429	665	608	32
Infermieri Ds			3	7	3			19	55	6
Ausiliari A		4	12	35	13		3	56	207	51
Totale personale	141	372	426	557	171	644	965	1415	2004	276
% su totale personale	2,02	5,33	6,11	7,99	2,45	9,23	13,84	20,29	28,74	3,75

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	139	368	419	542	166	1634	98,02	642	893	1037	1399	224	4195	79,09
Part time>50	2	3	6	9	1	21	1,26	2	61	259	450	38	810	15,27
Part time<=50		1	1	6	4	12	0,72		11	119	155	14	299	5,64
Totale personale	141	372	426	557	171	1667		644	965	1415	2004	276	5304	
% su totale personale	2,02	5,33	6,11	7,99	2,45			9,23	13,84	20,29	28,74	3,95		

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	%
Indennità funz.org.		4	10	29	4	47	77,05		3	20	76	6	195	58,66
Indennità funz. coord		3	6	4	1	14	22,95		10	28	34	2	74	41,34
Totale personale		7	16	33	5	61			13	48	110	8	179	
% su totale personale	0	2,91	6,66	13,75	2,08			0	5,41	20,00	45,83	3,33		

TABELLA 1.4. - Anzianità 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	104	101	56	41	3	305	26,02	525	250	197	84	4	1060	22,81
Tra 3 e 5 anni	23	36	22	9	1	91	7,76	105	80	39	43	1	268	5,77
Tra 5 e 10 anni	7	58	28	17	1	111	9,47	12	159	68	43	5	287	6,17
>di 10 anni		49	202	342	72	665	56,74		261	930	1636	206	3033	65,25
Totale personale	134	244	308	409	77	1172		642	750	1234	1806	216	4648	
% su totale personale	2,30	4,19	5,29	7,02	1,32			11,03	12,88	21,20	31,03	3,71		

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

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
Qualifica	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dir. T. deter	53.214,52	48.109,79	5104,73	9,59
Dir. tempo indeter.	62.361,11	62.001,25	359,86	0,57
Dir.SC tempo indeter.	92.304,76	93.260,14	955,38 -	1,03 -
Dir. SS T. indeter.	63.176,47	64.902,64	1726,17 -	2,73 -
Quadri DS	34.461,58	34.118,16	343,42	0,99
Impiegati A	21.303,69	21.335,10	31,41 -	0,14 -
Impiegati B	21.894,88	21.505,92	388,96	1,77
Impiegati Bs	23.164,42	22.473,99	690,43	2,98
Impiegati C	25.142,58	24.279,62	862,96	3,43
Impiegati D	28.733,31	27.853,19	880,12	3,06
Operai B	22.132,16	22.117,67	14,49	0,06
Operai Bs	24.056,43	23.512,18	544,25	2,26
SSN Med. T. deter.	59.950,41	56.734,55	3215,86	5,36
SSN Med. T.indeter.	74.211,12	70.685,99	3.525,13	4,75
SSN Med.SC T. indeter.	115.593,31	119,559,88	3.966,57 -	3,43 -
SSN Med. SS T. indeter.	83,246,30	87.117,95	3871,65 -	4,65 -
Infermieri C	27.761,59	26.786,86	974,73	3,51
Infermieri D	30.710,94	29,631,42	1079,52	3,51
Infermieri Ds	36.216,47	35.363,15	853,32	2,35
Ausiliari A	20.901,29	20.544,36	356,93	1,70

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.	%
Licenza scuola media sup.							0,00				1		1	0,15
Laurea breve							0,00				1		1	0,16
Laurea	7	128	118	148	94	495	100	2	215	181	196	60	654	99,70
Totale personale	7	128	118	148	94	495		2	215	181	198	60	656	
% su totale personale	0,60	11,12	10,25	12,85	8,16			0,17	18,67	15,72	17,20	5,21		

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	4	20	117	216	37	394	33,62	6	44	485	880	153	1568	33,73
Licenza media superiore	33	57	123	169	38	420	35,84	98	127	513	868	54	1680	36,14
Laurea breve	1	25	4	3		33	2,82	7	77	9	3	1	97	2,09
Laurea	96	142	64	21	2	325	27,73	531	502	207	55	8	1303	28,03
Totale personale	134	244	308	409	71	1172		642	750	1234	1806	216	4648	
% su totale personale	2,30	4,19	5,29	7,02	1,32			11,03	12,88	21,20	31,03	3,71		

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	1	3	3	2	9	1,16		19	87	266	21	393	9,46
P.T. verticale	2	3	4	12	3	24	3,10	2	53	291	338	30	714	17,19
Orario ridotto orizzontale							0,00				1	1	2	0,05
Pers. orari flessibili	39	109	200	320	72	740	95,73	162	448	815	1424	196	3045	73,30
Totale personale	41	113	207	335	77	773		164	520	1193	2029	248	4154	
% su totale personale	0,83	2,29	4,20	6,79	1,56			3,32	10,55	24,21	41,18	5,03		

Un altro strumento di conciliazione è l'**asilo nido** in convenzione fino al 28/08/2021.

Sono allo studio altri strumenti di welfare aziendale.

A causa del COVID-19 l'asilo è rimasto chiuso dal 24 al 28 febbraio e dal 15 marzo al 6 aprile.

Di seguito la media mensile dei costi aziendali pro-capite.

dal 01/01/2020 al 31/12/2020	BAMBINI/E	di cui turnisti/e	Media mese/bambino
gennaio	30	15	266,75
febbraio	31	16	297,04
marzo	31	16	303,61
aprile	32	16	249,60
maggio	34	14	255,91
giugno	34	14	273,90
luglio	35	14	297,71
agosto	34	14	254,85

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

Numero permessi	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>61	Tot.	%
Orari 104			192	492	158	842	22,36		116	508	1048		1672	5,24
Giornalieri 104	5	168	477	1077	320	2047	54,37	47	752	3711	7753	875	13138	41,19
Giornalieri parentali	22	409	381	43		855	22,71	1713	11443	2242	175		15575	48,83
Orari parentali		10	11			21	0,56		818	466	228		1512	4,74
Totale personale	27	587	1061	1612	478	3765		1760	13129	6927	9206	875	31897	
% su totale personale	0,07	1,64	2,97	4,52	1,34			4,93	36,81	19,42	25,81	2,45		

Nel marzo 2020 venne attivato lo **smart working** regolamentato per l'emergenza Covid-19. Anche nel 2021 una parte del personale ha fruito dello smart working: 336 dipendenti (pari al 5,2 % del totale), di cui l'83,2% donne e il 16,8% uomini; 91 % del comparto e 9 % delle dirigenze. Il numero di giornate/mezze giornate fruito è di 6.971 (erano 11.700 nel 2020) con un importante minor ricorso a questa modalità lavorativa (- 40 %).
 'E in corso la stesura del Regolamento per il ricorso allo smart working non emergenziale.

Tabella 0.1 - fruizione smart working per ruolo

Ruolo	Al 31/12/2020	Al 31/12/2021
amministrativo	63,60 %	63,66 %
Tecnico/professionale	9,80 %	9,84 %
sanitario	23 %	24 , 336 %

Tabella 0.2 - fruizione smart working per macroarea contrattuale

Macroarea contrattuale	Tipologia di contratto	Al 31/12/2020	Al 31/12/2021
comparto	comparto	88 %	88 %
	Dirigenza PTA	2 %	2,2 %
Dirigenza	Dirigenza medica	5 %	5,4 %
	Dirig. Non medica	5 %	4,4 %

1.11- Fruizione della formazione

Nel 2021 il totale del numero di partecipanti alle iniziative formative è stato di 11.096 partecipanti di cui 8.433 (76%) sono di sesso femminile.

Nel dettaglio n. 1.112 è personale dirigente e n. 9.984 è personale del comparto.

Le ore di formazione complessivamente offerte al personale sono state 95.045 (leggermente superiori al 2020 ma ancora inferiori all'ultimo anno "normale" che è stato il 2019). Di questo totale n. 71.003 sono state offerte a personale femminile e n. 24.042 a personale maschile.

La pandemia ha penalizzato la Formazione in presenza, soprattutto i Corsi e Convegni, mentre è stata regolarmente svolta la formazione sul campo.

È stata incrementata la FAD.

Parte dell'attività è stata svolta da remoto.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) **Piano Triennale di Azioni Positive**: adottato per la prima volta nel maggio del 2020 ed aggiornato a gennaio 2021 e 2022 ed allegato al Piano della Performance prima e al PIAO poi. La limitazione all'operatività e l'impegno nella gestione dell'emergenza legate alla pandemia da COVID-19, la numerosità del personale positivo ed impegnato nella campagna vaccinale hanno fatto sì che le azioni previste dal Piano nel 2020 non siano state realizzate nel 2021, se non in parte.
- b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione: non sono stati forniti i dati differenziati per genere, età e per tipo di formazione. L'attività formativa, in forma ridotta è proseguita soprattutto da remoto e tramite corsi FAD.
- c) **Adozione bilancio di genere**: Nel corso del 2020 si è aperta una collaborazione con il Dipartimento di economia e management dell'Università degli studi Brescia, scuola di scienze economiche e statistiche per la stesura del bilancio di genere. Il progetto costruito non è stato realizzato nel 2021, essendo in attesa della sostenibilità economica e della firma del Direttore Generale. Nel 2021 una laureanda del corso di laurea magistrale in consulenza aziendale e libera professione ha frequentato uno stage in Azienda per preparare la tesi sulla comunicazione non finanziaria in Sanità, con richiami al gender budgeting.
- d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale: almeno 1/3 donne come da normativa.
- 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 in alcune qualifiche dove è maggiore nelle donne. Nel 2021 si notano modeste modificazioni che riducono il divario. Si spera nella realizzazione nel 2022 del Bilancio di Genere per portare delle modifiche significative e

soprattutto nell'applicazione della nuova normativa nazionale (legge sulla parità salariale e sua certificazione) per poter incidere sulla parte variabile dello stipendio (incarichi, posizioni).

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il **questionario sul benessere organizzativo** elaborato in collaborazione con l'alta scuola di Psicologia clinica dei gruppi e delle organizzazioni dell'Università Cattolica del Sacro cuore di Milano, non è stato somministrato nel 2021 in quanto è in attesa della sostenibilità economica e della firma del Direttore Generale.

Al fine di gestire le situazioni di disagio lavorativo è presente in Azienda il **Consigliere di fiducia**. Nel 2021 si è avuta una sostanziale diminuzione degli accessi, soprattutto negli ultimi mesi dell'anno. Le questioni affrontate sono state abbastanza eterogenee, riguardano dinamiche relazionali personali e di gruppo; si sono evidenziate interazioni tra situazioni di disagio personale (accentuate dalla pandemia) e contesto lavorativo. In totale 35 persone (80% donne) hanno contattato il Consigliere per la prima volta e contestualmente è proseguita la consulenza per i casi ancora aperti del 2020. Vi sono state 6 procedure informali e nessuna procedura formale. Spesso i problemi nascono dalla difficoltà a ricevere risposte da parte delle strutture aziendali e dal clima lavorativo non improntato alla condivisione ed all'ascolto.

Anche alla presidente del C.U.G. si rivolgono i/le dipendenti con le stesse modalità presentando problematiche legate a discriminazioni di genere, etnia ed orientamento sessuale.

Nel marzo 2020 è stato aperto uno **Sportello di consulenza psicologica per l'emergenza COVID-19** rivolta ai/alle dipendenti, pazienti e familiari. Nel 2021 si sono rivolti allo sportello 388 dipendenti, di cui 311 donne e 77 uomini.

Nel 2021 è stata fatta un'indagine dal Servizio Prevenzione Protezione relativa allo stress lavoro correlato che ha riguardato il personale di una U.O. dove era stato segnalato un disagio lavorativo importante. È in corso l'analisi dei risultati per intraprendere delle azioni di miglioramento.

In generale nel 2021 è stato rilevato un incremento delle situazioni di disagio lavorativo pervenute al CUG, sia legate alla pandemia che problematiche legate a conflittualità in alcune U.O. e di tipo personale come mancato ottenimento di orari flessibili, congedi per diritto allo studio, mobilità. 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.

Di seguito gli infortuni e le malattie professionali distinte per genere.
 Separate le denunce INAIL per COVID-19, prevalenti nelle donne.

N. INFORTUNI ANNO 2021	DIPENDENTI		SPECIALIZZANDI		TOTALE	
	F	M	F	M	F	M
INFORTUNI	272	72	18	15	290	87
INFORTUNI COVID	195	50	6	2	201	52
TOTALE INFORTUNI	469	122	24	17	493	139

MALATTIE PROFESSIONALI	DIPENDENTI	
	F	M
	2	0

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 della Performance aggiornato al gennaio 2022 è stato inserito il Piano Triennale di Azioni Positive (aggiornato gennaio 2022) ed entrerà a far parte del PIAO. Sono quindi stati inseriti 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 per la prima volta con delibera n°264/iv del 23/03/2011 dal Direttore Generale. 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
Il C.U.G. ha un centro di costo.
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:* no.
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità:* Il CUG ha un proprio link nella pagina di INTRANET e sul Portale Aziendale. Ha un indirizzo mail: comitatounicogaranzia@asst-spedalivicili.it, una sede ed un numero di telefono.
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:*
Il Regolamento per il funzionamento del CUG è stato aggiornato alla Direttiva 2/2019 ed approvato con decreto n°72 del 24/01/2020.
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione:* rari colloqui della Presidente col Direttore generale, amministrativo e sociosanitario su temi riguardanti la mission del CUG, in particolare, nel 2021, sul tema dell’asilo nido e del welfare aziendale.
- ✓ *Presenza in carico dei pareri:* nessuna. Richiesti alcuni pareri senza ulteriore riscontro
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne:* attive collaborazioni con: la responsabile della psicologia clinica e del benessere psicologico, la responsabile aziendale per la Medicina di Genere, la rete WHP aziendale, Il SPP, con l’OIV, il consigliere di fiducia e la consigliera di parità provinciale e regionale.

B. ATTIVITA'

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:* 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. Nel 2021 non si è potuto tenere il convegno di marzo sul benessere dedicato all'ambiente causa COVID-19. Si è tenuto in ottobre il convegno sull'approccio di genere in medicina: il valore della differenza nel corso della vita ed in novembre il convegno sulla violenza psicologica di genere. Inoltre sono stati attuati interventi dello Sportello di consulenza psicologica per l'emergenza COVID-19.
- ✓ *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:* 1) interventi del consigliere di fiducia. 2) Esiste un protocollo di accoglienza delle donne vittime di violenza in rete con realtà del territorio: nel 2021 si è tenuto il corso riguardante le minori vittime di violenza di genere e assistita.
- ✓ *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 fino ad ottobre, flessibilità oraria e smart working. Adesione alla rete bresciana "Alleanza locale per la conciliazione" che ha avviato il progetto "concilia 2020-2023 sullo smart working. In programma l'istituzione del welfare aziendale.
- ✓ *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:* scambio di esperienze all'interno della rete dei Presidenti dei CUG Sanità di Regione Lombardia.
- ✓ *Rapporto con la Consiglieria di Parità provinciale:* si, per la gestione di alcune discriminazioni.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza:* no
- ✓ *Piani di formazione del personale:* si, il CUG elabora alcune proposte che vengono inserite nel Piano formativo Aziendale
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione:* si, in tema di smart working.
- ✓ *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: si*
- ✓ *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*

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La presente relazione fornisce uno spaccato sulla situazione del personale e sull'attività del C.U.G. che hanno risentito dell'emergenza legata alla pandemia da COVID-19 ed alla campagna vaccinale che hanno interessato molti dipendenti.

Data la numerosità dei/delle dipendenti, le diverse professionalità, i differenti luoghi di lavoro le problematiche relative al personale 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, che durante la pandemia hanno dovuto anche fare i conti con le scuole chiuse, la DAD e la mancanza di giochi, attività sportive e relazioni sociali.

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, sin ora standardizzati al maschile, rivedere compiti e turni divenuti più "faticosi" per dipendenti sempre meno giovani ed affrontare e risolvere eventuali ostacoli nei rapporti tra persone con culture ed orientamenti sessuali diversi.

È 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. Le organizzazioni che portano avanti la sostenibilità sociale attraverso la promozione dell'inclusione e della diversità sono più efficienti, in quanto, per il raggiungimento dei risultati organizzativi e il miglioramento delle performance, utilizzano al meglio tutte le risorse a disposizione.

A tal proposito si ripropone l'istituzione del Diversity manager per cui esiste in Azienda un progetto.

È universalmente riconosciuta la rilevanza del principio delle Pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa nella pubblica amministrazione, per questo è strategico offrire a tutti le stesse opportunità, superare il divario di genere e realizzare un'organizzazione più equa.

L'analisi dei dati mostra un divario di genere a livello salariale e di carriera, per superare il quale è necessario migliorare le competenze e le conoscenze delle donne in ambito lavorativo (soprattutto

nelle tecnologie innovative), promuovere la leadership femminile ed attuare strumenti di conciliazione, oltre ad una revisione delle modalità di attribuzione degli incarichi professionali.

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, formazione e 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, 28 marzo 2022

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

comitato.unico.garanzia@asst-spedalivicivi.it Tel 0303998309