



Al Consiglio di Amministrazione

Al Direttore Generale

Al Nucleo di Valutazione

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



IZSLER IZS_loer RGP
PROT. N.11947 DEL 18/05/2023
3.1.2.0.0.0/16/2021 - AGD 909

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'IZSLER

ANNO 2022



ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione al CUG

ANNO 2022



SITUAZIONE AL 31.12.2022

Rispetto all'esercizio precedente la dotazione organica del personale a tempo indeterminato risulta coperta per oltre il 95%, mentre per il c.d. personale della piramide della ricerca la percentuale dei posti disponibili coperti è passata dal 10,29% al 83,32%.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

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

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigenza a tempo indeterminato	0	7	14	30	9	0	13	14	25	9
Dirigenza a tempo determinato	0	3	0	0	0	0	1	1	0	0
Comparto a tempo indeterminato	6	27	34	71	18	16	62	150	111	9
Comparto a tempo determinato	19	17	2	1	1	27	30	5	1	0
Totale personale	25	54	50	102	28	43	106	170	137	18
% sul personale complessivo	3,42%	7,37%	6,82%	13,91%	3,82%	5,87%	14,46%	23,19%	18,69%	2,45%

Sulla totalità del personale in servizio al 31.12.2022 (733 dipendenti), 259 (pari a 35,3%) appartengono al genere maschile e 474 (pari a 64,7%) a quello femminile.

Dalla tabella si evince un'omogeneità di dati di genere relativa alla dirigenza, mentre nel comparto vi è una maggiore presenza del genere femminile (67,7% donne versus 32,3% uomini). In particolare, spicca la prevalenza di donne a tempo indeterminato nella fascia d'età 41-50.

Questi valori sono tendenzialmente in linea con quelli presentati nel 2021.



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

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	24	54	50	102	28	258	38,62	42	101	130	120	17	410	61,38
Part Time >50%	1	0	0	0	0	1	1,78	0	2	35	17	1	55	98,22
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	1	0	9	100
Totale	25	54	50	102	28	259		42	104	172	138	18	474	
Totale %	3,41	7,37	6,82	13,91	3,82	35,33		5,73	14,19	23,46	18,83	2,45	64,67	

Nella tabella 1.2. si evidenzia nuovamente che la maggioranza dei dipendenti Izsler appartiene al genere femminile. La componente femminile è mediamente più giovane rispetto a quella maschile. Il maggior numero delle dipendenti si riscontra nelle fasce d'età comprese tra i 40 e i 60 anni; nello specifico 36,2% nella fascia compresa tra i 41-50 e 29,11% nella fascia tra i 51-60. Per gli uomini, le fasce d'età più rilevanti in termini numerici sono quella dei 51-60 anni (39,4%) e quella dei 31-40 (20,95%).

Altro elemento che emerge dall'analisi della tabella è che il 91% dei dipendenti svolge la prestazione lavorativa a tempo pieno.

In merito all'utilizzo del lavoro part time, i dati più significativi sono i seguenti:

- Il 9% dei dipendenti ha un rapporto di lavoro a tempo parziale;
- Il 98,5% delle richieste di fruizione del rapporto di lavoro part time proviene da dipendenti appartenenti al genere femminile. La maggior parte di loro ha un'età compresa tra i 41-50 anni.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa	2		0		2	
Totale personale	196		411		607	100,00%
% sul personale complessivo	0,33%				0,33%	



Come l'anno precedente, la disegualianza non è stata aggiornata e non sono presenti posizioni organizzative attribuite a donne.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	19	32	6	8	1	66	37,5	31	55	13	11	0	110	62,5
Tra 3 e 5 anni	1	6	3	2	2	14	30,43	2	16	14	0	0	32	69,57
Tra 5 e 10 anni	0	3	2	1	0	6	26,09	0	9	8	0	0	17	73,91
Superiore a 10 anni	0	4	26	57	23	110	30,39	0	10	124	103	15	252	69,61
Totale	20	45	37	68	26	196		33	90	159	114	15	411	
Totale %	3,29	7,41	6,10	11,20	4,28	32,29		5,44	14,83	26,19	18,79	2,47	67,71	

Per i profili non dirigenziali vi è un avanzamento di carriera abbastanza omogeneo per entrambi i generi. Si evidenzia un maggiore stazionamento delle lavoratrici già nella fascia d'età 41-50 anni rispetto ai colleghi di genere maschile. Questo dato può essere interpretato con un'assunzione precedente a tempo indeterminato.

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Cat A	€ 16.062,01	€ 15.761,01	- € 301	-1,87%
Cat B	€ 19.543,26	€ 18.905,56	- € 637,70	- 3,26%
Cat Bs	€ 19.605,66	€ 18.451,35	- € 1.154,31	-5,89%
Cat C	€ 21.740,52	€ 20.614,50	- € 1.126,02	-5,18%



Cat D	€ 21.662,77	€ 21.655,51	- € 7,26	-0,03%
Cat Ds	€ 21.775,51	€ 21.886,65	€ 111,14	0,51%
Dirigente PTA	€ 51.887,07	€ 46.102,96	-€ 5.784,11	-11,15%
Dirigente biologo/chimico/veterinario	€ 51.887,07	€ 48.387,32	-€ 3.499,75	-6,74%
Totale personale	259	474		100,00%
% sul personale	35,33%	64,67		

Complessivamente i dati non evidenziano particolari differenze di retribuzione, che è anche correlata all'anzianità di servizio.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale /specialistica/V.O.	63		63		126	
di cui Specializzazione	56		60		116	
Totale personale	119		123		242	100,00%
% sul personale complessivo	49,17%		50,83%			

I dati dimostrano un equilibrio di genere complessivo, con una lievissima prevalenza del genere femminile in riferimento alla sola specializzazione (95% donne versus 89% uomini).

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	46	57,5	34	42,5	80	100
Diploma di scuola superiore	69	28,05	177	71,95	246	100
Laurea magistrale/specialistica/V.O.	81	28,82	200	71,17	281	100
Totale personale	196	32,29	411	67,71	607	100
% sul personale complessivo		32,29		67,71		100,00%



La tabella denota come il personale non dirigenziale di genere femminile possiede nel complesso un titolo di studio superiore a quello di genere maschile.

Suddividendo l'analisi dei dati per generi, emerge che quasi la metà delle lavoratrici del comparto ha conseguito un titolo di laurea (49% donne versus 41% uomini).

Altro dato da evidenziare è che circa il 23% dei dipendenti uomini ha un titolo di studio inferiore al diploma superiore a fronte dell'8% delle colleghe.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
piramide ricerca DS biologo/biotecnologo	2	50	2	50	4	100	D
piramide ricerca DS bioinformatico	1	25	3	75	4	100	U
piramide ricerca DS veterinario	2	50	2	50	4	100	U
piramide ricerca DS chimico	0	0	4	100	4	100	D
piramide ricerca Ds scienze naturali	2	50	2	50	4	100	U
piramide ricerca D biologia/biotecnologie	2	50	2	50	4	100	D
piramide ricerca D bioinformatico	1	25	3	75	4	100	U
piramide ricerca D scienze agrarie	2	50	2	50	4	100	U
piramide ricerca D chimico	0	0	4	100	4	100	D
piramide ricerca D scienze naturali	2	50	2	50	4	100	D
dirigente amministrativo TD	1	25	3	75	4	100	D
mobilità dirigente analista	3	75	1	25	4	100	U
mobilità C tecnico	0	0	4	100	4	100	D



operatore tecnico B Forlì	2	50	2	50	4	100	U
operatore tecnico B Brescia	1	25	3	75	4	100	D
operatore tecnico B Bergamo	1	25	3	75	4	100	D
tempo determinato D coll.tec. BIOLOGO	0	0	4	100	4	100	D
tempo determinato D coll. Tec. ZOOTECNICO	2	50	2	50	4	100	U
tempo determinato D coll. Tec. CHIMICO	0	0	4	100	4	100	D
tempo determinato ass. tecnico C	2	50	2	50	4	100	U
tempo determinato coll. Tecn. SMEL	0	0	4	100	4	100	D
Ass. amm. Lugo Ferrara	1	25	3	75	4	100	D
TSLB	2	50	2	50	4	100	D
Coll. Tecn. ingegnere	2	50	2	50	4	100	U
piramide ricerca amministrativo	0	0	4	100	4	100	D
Struttura complessa sede territoriale Bergamo	3	60	2	40	5	100	D
Medico competente Sondrio	1	25	3	75	4	100	U
Consigliera di fiducia	1	25	3	75	4	100	U
Totale personale	36		77		113	100,00%	
% sul personale complessivo	31,86%		68,14%				



Nella composizione delle commissioni, vi è una predominanza del genere femminile sia in qualità di membri che in quella di presidenti. Si rileva che su 28 procedure di concorso espletate, 16 sono state presiedute da donne (pari al 57% delle volte) e 12 da uomini (43%). Unico caso inverso è riferibile alla commissione di concorso per dirigente analista, ove non sono presenti figure dirigenziali di genere femminile in Izsler.

Dall'analisi della tabella 1.8 si evidenzia un riequilibrio di genere nelle commissioni di concorso rispetto alla situazione rilevata nel 2021.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time orizzontale 50% a richiesta						0				3	1		4	100
Personale che fruisce di part time orizzontale 61,11% a richiesta						0							0	0
Personale che fruisce di part time orizzontale 69,5% a richiesta						0			1	19	8		28	100
Personale che fruisce di part time orizzontale	1					1	6,67	2	8	4			14	93,33



83,33% a richiesta															
Personale che fruisce di part time verticale 50% a richiesta						0			1	3			4	100	
Personale che fruisce di part time verticale 61,11% a richiesta						0			1	1	3		5	100	
Personale che fruisce di part time verticale 69,5% a richiesta						0				1	3	2	6	100	
Personale che fruisce di telelavoro														0	
Personale che fruisce del lavoro agile	1	3	8	2	0	14	31,11	1	10	12	7	1	31	68,89	
Personale che fruisce di orari flessibili *	25	54	50	102	28	259	35,33	43	106	170	137	18	474	64,67	
Totale	27	57	58	104	28			44	120	199	174	29			

*in base ai vigenti regolamenti dell'orario di lavoro, tutti i dipendenti possono fruire della flessibilità oraria in entrata e/o uscita.

In materia di fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, il genere femminile è il principale richiedente dell'utilizzo del rapporto di lavoro part-time sia esso orizzontale che verticale. Si rileva che la prevalenza del genere femminile è riscontrabile sia nella fruizione del lavoro agile (68,89% versus 31,11%) che nella fruizione di orari flessibili (64,67% versus 35,33%).

A fronte di tali dati sarebbe auspicabile che i dipendenti di ambo i generi fossero informati sugli strumenti in materia di conciliazione vita-lavoro che l'Istituto mette a disposizione.



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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	330	25,61	763	74,39	1093	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	0	0	0	0	0	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	40	5,64	669	94,36	709	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5	25	15	75	20	100
Totale	375		1.447		1.822	
% sul personale complessivo		20,58%		79,42%		

L'analisi della tabella 1.10 è ben collegabile a quella della tabella 1.09. Il genere femminile è il maggior richiedente dei permessi parentali sia orari che giornalieri. Significativo è che il 94,36% dei fruitori dei permessi giornalieri per congedi parentali sia donna.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Formazione obbligatoria	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Tot h	%
UOMINI h	12,00	18,00	6,00	36,00	12,00	84,00	46,6%
DONNE h	12,00	36,00	30,00	18,00	0,00	96,00	53,4%

Aggiornamento professionale	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Tot h	%
UOMINI h	167,95	533,25	192,83	355,61	153,75	1403,39	34,8%
DONNE h	427,20	756,91	695,98	662,91	86,75	2629,75	65,2%

Competenze manageriali	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Tot h	%
UOMINI h	8,50	45,50	47,00	182,50	24,00	307,50	31,2%
DONNE h	34,50	105,00	280,50	216,50	43,00	679,50	68,8%

Tematiche CUG	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Tot h	%
UOMINI h	1,50	7,50	3,00	7,50	3,00	22,50	24,2%
DONNE h	4,50	15,00	21,00	30,00	0,00	70,50	75,8%



Anticorruzione	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Tot h	%
UOMINI h	83,60	167,80	154,50	307,00	90,50	803,40	34,9%
DONNE h	163,90	292,30	525,80	477,00	37,50	1496,50	65,1%

Formazione esterna	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Tot h	%
UOMINI h	96,00	272,00	296,00	560,00	128,00	1352,00	31,7%
DONNE h	208,00	968,00	784,00	816,00	136,00	2912,00	68,3%

Formazione interna	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Tot h	%
UOMINI h	309,55	851,05	573,33	1200,61	387,25	3321,79	36,5%
DONNE h	678,10	1369,21	1800,28	1700,41	229,25	5777,25	63,5%

Dalla tabella 1.11 si evince una maggiore formazione del genere femminile in tutti gli ambiti sopramenzionati, salvo l'ambito della formazione obbligatoria.

Nella sottocategoria "tematiche CUG", il dato totale evidenzia una spiccata partecipazione del genere femminile alle attività proposte rispetto ai colleghi di genere maschile.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ (informazioni schematiche)

• Modalità di nomina del Cug

Tutti i componenti Cug sono stati nominati con decreto del Direttore Generale. Gli atti di nomina sono consultabili alla pagina internet <https://www.izsler.it/chi-siamo/come-siamo-organizzati/comitato-unico-di-garanzia-cose-il-c-u-g/componenti/>.

• Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001

Non è previsto un budget annuale a disposizione per le iniziative del Cug. Tutte le attività proposte alla Direzione nell’anno 2022 sono state autorizzate.

• Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

Non sono stanziati risorse specifiche destinate alla formazione dei componenti Cug.

Nel corso del 2022 la presidente ha preso parte ad alcune iniziative di formazione sia a titolo gratuito, come i webinar della Rete nazionale dei Cug, sia a pagamento ad oggetto “aggiornamento Cug”.

In data 27 ottobre 2022 la presidente e una componente Cug hanno partecipato al seminario dal titolo “La Consigliera di parità e la certificazione della parità di genere” tenutosi a Palazzo Pirelli. Le spese di missione sono state sostenute dall’Izsler.

• Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)

Il Cug non ha una propria sede fisica in Istituto.

Tutte le iniziative Cug sono pubblicizzate attraverso la casella email, la pagina Cug del sito dell’Istituto e la newsletter settimanale.

In punti strategici della sede sono affisse locandine degli eventi (area macchinette del caffè, bacheca della mensa, area timbratori).

• Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e Cug

Non sono presenti circolari che disciplinano i rapporti tra amministrazione e Cug.

Nel regolamento sul funzionamento del comitato, all’art. 11 è riportato che: “Per assolvere i propri fini istituzionali il comitato unico di garanzia instaura con la Direzione un’efficace collaborazione, assicurando l’informazione costante sulle iniziative poste in essere”.

• Frequenza e temi della consultazione

Nel corso del 2022 il Cug si è riunito otto volte. Alcuni membri hanno partecipato anche alle riunioni del gruppo di lavoro per la redazione del Gender Equality Plan coordinate dal Direttore Sanitario.

Il tema più ricorrente all’ordine del giorno delle singole riunioni Cug è stata l’attuazione del Piano delle azioni positive.

• Collaborazioni esterne/interne

Nel mese di novembre 2022 è stato realizzato il primo evento Cug dal titolo “Le tutele contro le discriminazioni dirette e indirette in ambito lavorativo”. I relatori di questo incontro sono stati l’avv. Nini



Ferrari, Consigliera di Parità della Provincia di Brescia e l'avv. Francesco Rizzi, collaboratore della cattedra di diritto lavoro e diritto antidiscriminatorio della facoltà di giurisprudenza dell'Università di Brescia.

B. ATTIVITÀ

Con decreto del Direttore Generale n. 110 del 05/04/2022 è stato adottato il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 (d'ora in avanti PTAP).

A seguito dell'adozione del Gender Equality Plan 2023-2025, è stato necessario aggiornare i contenuti del PTAP, redigendo in via approssimativa anche il Piano delle azioni positive per l'anno 2025.

Il PTAP 2023-2025 è parte integrante del PIAO, Piano integrato di attività e di organizzazione, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.2 del 25/01/2023.

Attività svolte nel 2022

- I. In occasione dell'8 marzo 2022, Giornata internazionale della donna, il Cug, insieme alla Direzione e all'assessora per le Pari Opportunità del Comune di Brescia, dott.ssa Roberta Morelli, ha inaugurato la panchina rossa presso il cortile antistante la mensa della sede centrale dell'Izsler. Con tale iniziativa l'Istituto ha voluto manifestare simbolicamente la sua vicinanza a tutto il personale nel contrasto alla violenza di genere.
- II. Nel corso della primavera, il Cug ha aderito alla Rete Nazionale dei Cug, ha compilato il questionario sulla considerazione del fattore sesso-genere nella P.A. proposto dalla Rete Nazionale dei Cug, si è confrontato con il R.S.P.P. e medico del lavoro dell'Izsler in merito all'indagine sul benessere lavorativo dal titolo "Valutazione del rischio stress lavoro- correlato e di alcune variabili psicofisiche in una P.A. finalizzata alla ricerca di strategie di promozione e del benessere" condotta nel 2018. Durante la presidenza del Cug della dottoressa Moreni, era stata condivisa la metodologia di lavoro con i referenti di Unibs per l'attuazione del progetto. L'indagine era caratterizzata da due fasi: la prima prevedeva la somministrazione di un questionario a risposta anonima via email, la seconda, chiamata "focus group", consisteva in un confronto aperto tra dirigenza e comparto della stessa unità operativa in merito al tema stress e lavoro correlato, sotto la supervisione della psicologa di Unibs. Proprio questa seconda fase ha visto una limitata partecipazione del personale e, per non vanificare l'analisi dei dati raccolti, il Cug ha proposto di separare i focus group tra dirigenza e comparto, per permettere a tutti di sentirsi più liberi nel manifestare eventuali problematiche, favorendo la più ampia partecipazione dei dipendenti. I risultati dell'indagine sono stati divulgati nel corso del 2022 attraverso dei webinar formativi obbligatori per tutto il personale. In previsione di una futura somministrazione del questionario, il Cug suggerisce di inserire domande relative alla percezione della parità di genere in Istituto, al burnout e al mobbing.
- III. Durante la pausa estiva, il comitato ha ritenuto utile sia aggiornare ed implementare i contenuti presenti nella pagina internet del Cug sul portale dell'Istituto (<https://www.izsler.it/chi-siamo/come-siamo-organizzati/comitato-unico-di-garanzia-cose-il-c-u-g/>) sia revisionare il proprio regolamento di funzionamento interno adottato nel 2012.
- IV. Nell'autunno, il comitato ha collaborato attivamente con la Direzione Sanitaria alla stesura del Gender Equality Plan e ha realizzato il primo evento formativo dal titolo "Le tutele contro le discriminazioni dirette e indirette in ambito lavorativo" con relatori l'avv. Nini Ferrari, Consigliera di Parità della provincia di Brescia e l'avv. Francesco Rizzi, collaboratore della cattedra di diritto del lavoro e di diritto antidiscriminatorio della facoltà di giurisprudenza dell'Università degli Studi di Brescia.



- V. A dicembre, il Direttore Generale ha nominato la Consigliera di fiducia, avv. Leonora Mazzocchi, e ha aderito alla Rete Territoriale di Conciliazione Vita-Lavoro di cui ATS Brescia è capofila.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del primo anno (anno 2022) di mandato, è stata ritenuta opportuna una riorganizzazione interna del comitato. A tale esigenza si è aggiunta la necessità di redigere ed attuare il Piano triennale delle azioni positive per la prima volta in Istituto.

Obiettivo del secondo anno è quello di rendere il Cug sempre più presente e operativo in Istituto, promuovendo la cultura di genere attraverso eventi di sensibilizzazione in materia, collaborando attivamente con la Consigliera di fiducia e ad altri professionisti del settore, favorendo la collaborazione tra i Cug che operano nelle aziende sanitarie.

Un traguardo importante raggiunto è stata la nomina della Consigliera di fiducia che, in qualità di libero professionista con esperienza nell'ambito della mediazione, può essere di aiuto al personale che riscontra problemi in ambito lavorativo.

Come l'anno precedente, anche per il 2023 il programma Cug è particolarmente corposo. È prevista la revisione del codice di condotta contro le molestie sessuali e mobbing sul luogo di lavoro, la somministrazione di un questionario volto a rilevare il grado di percezione del personale in materia di discriminazione di genere, la creazione di eventi formativi in materia di pari opportunità con un focus specifico in riferimento al contrasto della violenza di genere nel mese di novembre e la redazione delle linee guida per un linguaggio inclusivo e rispettoso di genere. Proprio questo ultimo aspetto è particolarmente importante da evidenziare. Diffondere un linguaggio neutro, declinare al femminile i titoli professionali riferiti a donne, evitare l'utilizzo automatico del maschile singolare, sono il riflesso di un cambiamento profondo della società attenta a ridurre le asimmetrie di genere.

Brescia, 18/05/2023

la presidente Cug

Claudia Franca Gromi