



Al Consiglio di Amministrazione

Al Direttore Generale

Al Nucleo di Valutazione



IZSLER IZS_loer RGP
PROT. N.8800 DEL 17/04/2024
3.1.2.0.0/16/2021 – AGD 909

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'IZSLER

ANNO 2023



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 ai CUG

ANNO 2023



PRIMA PARTE – DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONE

SITUAZIONE AL 31.12.2023

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	6	15	19	21	0	9	16	25	10
Dirigenza a tempo determinato	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0
Comparto a tempo indeterminato	3	26	36	63	23	10	48	149	114	24
Comparto a tempo determinato	6	18	2	0	1	20	34	7	1	0
Totale personale	9	51	54	82	45	30	91	174	140	34
% sul personale complessivo	1,2%	7,2%	7,6%	11,5%	6,3%	4,2%	12,9%	24,5%	19,8%	4,8%

Su una totalità di 710 persone in servizio al 31.12.2023, 241 (pari al 33,8%) appartengono al genere maschile e 469 (pari al 66,2%) a quello femminile.

Dalla tabella 1.1 emerge quanto segue:

- A livello numerico vi è omogeneità tra la dirigenza (tempo det. e indet.) appartenente al genere maschile e quella femminile (63 uomini vs 62 donne / 50,4% versus 49,6%);
- La dirigenza maschile (tempo det. e indet.) rappresenta il 26,1% di tutta la forza lavoro maschile;
- La dirigenza femminile (tempo det. e indet.) rappresenta il 13,2% di tutta la forza lavoro femminile;
- A livello di comparto, vi è una netta prevalenza della forza lavoro femminile rispetto a quella maschile (407 donne versus 178 uomini/ 69,6% versus 30,4%);
- Il personale di comparto (tempo det. e indet.) appartenente al genere femminile rappresenta l'86,8% di tutta la forza lavoro femminile;
- Il personale di comparto (tempo det. e indet.) appartenente al genere maschile è pari al 73,9% della forza lavoro complessiva maschile.

Questi dati sono in linea con quelli presentati l'anno scorso.



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	8	51	54	82	45	240	37,1	30	91	135	119	32	407	62,9
Part Time >50%	1	0	0	0	0	1	1,9	0	0	31	20	2	53	98,1
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	0	9	100
Totale	9	51	54	82	45	241	39	30	91	174	140	34	469	
Totale %	3,7	21,2	22,4	34	18,7		100	6,4	19,4	37,2	29,8	7,2		100%

Dalla tabella 1.2. si evince che la maggioranza del personale IZSLER appartiene al genere femminile, come già evidenziato nella tabella 1.1.

Analizzando i dati per genere si rileva che:

- il maggior numero di donne si ritrova nella fascia 41-50 anni, pari al 37,10% della forza lavoro femminile;
- Il maggior numero di uomini è ricompreso nella fascia 51-60 anni, rappresentativi del 34,02% della forza lavoro maschile.

Interessante evidenziare il 18,7% degli uomini con un'età superiore ai 60 anni rispetto al 7,24% delle colleghe con un'analoga fascia d'età.

In giovane età (età <30 anni), solo 9 dipendenti sono di genere maschile, rappresentativi del 3,73% della forza lavoro complessiva maschile, a dispetto delle 30 persone appartenenti al genere femminile, pari al 6,39% della forza lavoro complessiva femminile.

Altro elemento da evidenziare, in linea con i dati del 2022, è che il 91% della forza lavoro IZSLER svolge la prestazione lavorativa a tempo pieno.

Come emerge dalla tabella, il part-time è appannaggio del solo genere femminile (53 donne pari al 98,1% versus 1 uomo pari all'1,9%).



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	1	100%	0	0%	1	100%
Totale personale	178		407			100,00%
% sul personale complessivo	0,5		0			

Come negli anni precedenti, l'unica posizione organizzativa è ricoperta dal genere maschile.

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	9	26	4	5	1	45		25	43	13	13	1	95	
Tra 3 e 5 anni	0	8	3	9	2	22		5	25	21	6	0	57	
Tra 5 e 10 anni	0	8	5	1	0	14		0	10	10	1	0	21	
Superiore a 10 anni	0	2	26	48	21	97		0	4	112	95	23	234	
Totale	9	44	38	63	24	178		30	82	156	115	24	407	
Totale %	1,5%	7,5%	8,5%	10,7%	4,1%	30,5%		5,1%	1,4%	26,7%	19,6%	4,1%	69,5%	

Dalla tabella 1.4 si evince una generale omogeneità in termini di avanzamento professionale per il personale non dirigente.



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
Area del personale di supporto	€ 19.894,54	€ 18.986,87	- € 907,67	- 4,78%
Area degli operatori	€ 19.932,78	€ 19.208,98	- € 723,80	- 3,76%
Area degli assistenti	€ 21.791,32	€ 21.010,03	- € 781,29	- 3,71%
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	€ 22.072,76	€ 22.267,42	+ € 194,66	+ 0,9%
Dirigenza PTA	€ 56.762,94	51.434,81	- 5.328,13	- 10,35%
Dirigenza area sanità	€ 53.849,58	€ 50.975,41	- 3.054,17	-6,01%
Totale personale	241	469		100%
% sul personale complessivo	33,95%	66,05%		100%

Come negli anni passati, complessivamente i dati non evidenziano significative differenze retributive, tenendo in considerazione anche l'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.	62		63		125	
di cui specializzazione	59		55		114	
Totale personale	62		63		125	
% sul personale complessivo		49,38%		50,62%		100,00%

La dirigenza rappresenta il 17,6% del personale IZSLER.

La tabella 1.6 evidenzia un equilibrio di genere nel possesso dei titoli di studio quali laurea magistrale e specialistica (49,6% uomini versus 50,4% donne) e una lieve prevalenza del genere maschile in riferimento alla sola specializzazione (95,1% versus 87,3%). Queste ultime percentuali sono differenti rispetto a quelle analizzate nell'anno 2022 (89% uomini versus 95% donne).



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	45	59,2	31	40,8	76	100
Diploma di scuola superiore	63	26,5	178	73,5	241	100
Laurea triennale/laurea magistrale/Specialistica / V.O.	70	26,4	198	73,6	268	100
Totale personale	178	30,4	407	69,6	585	100
% sul personale complessivo	30,43			69,57		100,00%

82,4% del personale IZSLER appartiene al comparto con una netta prevalenza del genere femminile. La tabella denota che il personale non dirigente femminile possiede nel complesso un titolo di studio superiore a quello del genere maschile, come già osservato nei precedenti bilanci di genere.

Interessante evidenziare che il 42,21% delle donne nel comparto possiede il diploma di laurea (triennale, specialistica, magistrale) a fronte del 29,04% dei colleghi di genere maschile.

Altro elemento peculiare è che circa il 18,67% del personale maschile non dirigenziale ha un titolo di studio inferiore al diploma superiore rispetto il 6,60% 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	%	
Operatore tecnico elettricista	3	75	1	25	4	100	D
dirigente analista	1	25	3	75	4	100	U
assistente amministrativo	2	50	2	50	4	100	D
statistico piramide	2	50	2	50	4	100	U
collaboratore amministrativo archivistica	0	0	4	100	4	100	U
dirigente chimico	1	25	3	75	4	100	D
Struttura Complessa TBA	3	60	2	40	5	100	D
Assistente tecnico	1	25	3	75	4	100	U
Operatore tecnico specializzato	3	75	1	25	4	100	U
Collaboratore ricerca amministrativo	2	50	2	50	4	100	U



mobilità TSLB Piacenza	1	25	3	75	4	100	D
mobilità TSLB Milano Pavia	2	50	2	50	4	100	D
mobilità TSLB Brescia	0	0	4	100	4	100	D
mobilità TSLB Bologna	2	50	2	50	4	100	D
Struttura Complessa Lodi	4	80	1	20	5	100	D
Struttura Complessa Piacenza	3	60	2	40	5	100	U
Operatore tecnico	2	50	2	50	4	100	U
statistico	1	25	3	75	4	100	U
ingegnere civile	2	50	2	50	4	100	U
collaboratore tecnico ing. Infor.	0	0	4	100	4	100	U
progressione verticale cat C	0	0	4	100	4	100	D
progr vert Bs Operatore	3	75	1	25	4	100	D
progr vert 2 op. tec. Spec.	2	50	2	50	4	100	U
progr vert D amministrativo	2	50	2	50	4	100	U
progr vert Ass. Tec BINAGO	3	75	1	25	4	100	U
progr vert Ass. Tec Parma	1	25	3	75	4	100	U
progr vert Ass. Tec laboratorio	0	0	4	100	4	100	D
stabilizzazione comparto	3	75	1	25	4	100	D
stabilizzazione dirigenza	2	50	2	50	4	100	U
ricercatore sanitario VET	3	75	1	25	4	100	U
collaboratore Ricerca	2	50	2	50	4	100	U
ricercatore sanitario Biologo	0	0	4	100	4	100	U
assistente amministrativo FE	0	0	4	100	4	100	D
collaboratore Ricerca Eco-fin	2	50	2	50	4	100	D
Collaboratore Ricerca statistico	2	50	2	50	4	100	D
Totale personale	56		82		138		
% sul personale complessivo	40,58		59,42			100,00%	

Complessivamente la composizione delle commissioni di concorso è abbastanza in equilibrio.

Alcuni elementi che possono essere messi in evidenza dalla tabella 1.8 vengono ora rappresentati:

- 5 commissioni sono state composte interamente (membri e presidente) da personale appartenente al genere femminile. Nello specifico i concorsi sono quelli relativi alla mobilità TSLB Brescia, alla progressione verticale cat.c, alla progressione verticale ass.tec. di laboratorio, all'assunzione di personale amministrativo (ass. amm) per la sede di Ferrara;
- Su 35 commissioni di concorso, 16 sono state presiedute da persone appartenenti al genere femminile e 19 da quelle di genere maschile.



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

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										5	1		6	100
Personale che fruisce di part time orizzontale 61,11% a richiesta										2	2		4	100
Personale che fruisce di part time orizzontale 69,5% a richiesta										16	8	2	26	100
Personale che fruisce di part time orizzontale 83,33% a richiesta	1					1	6,3	1		8	6		15	93,7
Personale che fruisce di part time verticale 50% a richiesta									1	2			3	100
Personale che fruisce di part time verticale 61,11% a richiesta											1		1	100
Personale che fruisce di part time verticale 69,5% a richiesta										3	2		5	100
Personale che fruisce di part										2	1		3	100



time verticale 83,33% a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	0	2	8	4	0	14	48,3	0	3	5	6	1	15	51,7
Personale che fruisce di orari flessibili *	9	51	54	82	45	241	33,9	30	91	174	140	34	469	66,1
Totale	10	53	62	86	45			31	95	235	167	37		
Totale %														

Dalla tabella 1.9 si evince quanto segue:

- Il part-time è utilizzato quasi esclusivamente dal personale di genere femminile, salvo un solo caso nel genere maschile;
- È presente una sostanziale omogeneità nell'utilizzo del lavoro agile (48,5% uomini versus 51,7% donne);
- La fruizione dell'orario flessibile è uno strumento messo a disposizione a favore di tutto il personale.

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	233	20%	930	80%	1.163	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0%	13	100%	13	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	36	2%	1.891	98%	1.927	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	19%	25	81%	31	100%
Totale	275		2.859		3.134	
% sul personale complessi		9%		91%		100%



La tabella 1.10 evidenzia che l'utilizzo di congedi parentali, sia giornalieri che orari, è appannaggio quasi esclusivo del genere femminile.

Per ciò che concerne i permessi giornalieri ai sensi della L.104/1992, circa l'80% delle donne ne fa richiesta rispetto al 20% dei colleghi di genere maschile.

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

Tematiche CUG	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	0	0	0	12,00	2,00	14,00	38,9%
Donne ore	0	4,00	6,00	12,00	0	22,00	61,1%

Violenza di genere	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	3,00	3,00	6,00	24,00	3,00	39,00	35,1%
Donne ore	3,00	15,00	18,00	27,00	9,00	72,00	64,9%

Anticorruzione	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	22,30	28,00	20,30	28,50	18,00	117,10	32,5%
Donne ore	51,10	61,80	70,50	45,00	15,00	243,40	67,5%

Aggiornamento professionale	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	196,50	638,49	548,00	767,75	215,00	2365,74	31,8%
Donne ore	608,00	1265,58	1574,25	1401,5	223,75	5073,08	68,2%

Formazione esterna	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	136,00	328,00	264,00	512,00	88,00	1328,00	33,7%
Donne ore	144,00	696,00	672,00	920,00	176,00	2608,00	66,3%

Competenze manageriali	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%
Uomini ore	64,00	54,50	78,83	289,49	100,74	587,56	40,7%
Donne ore	76,00	136,75	321,58	297,33	24,16	855,82	59,3%

Formazione interna	<30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	>60 anni	Totale ore	%



Uomini ore	293,80	842,99	791,13	1355,74	407,74	3691,40	35,8%
Donne ore	746,10	1544,13	2105,33	1933,83	291,91	6621,30	64,2%

Complessivamente la tabella 1.11 riflette la composizione del personale dell'Istituto.



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 stato allocato un budget annuale per l’attuazione delle iniziative del Cug. Tuttavia, si fa presente che tutte le attività proposte alla Direzione sono state autorizzate e finanziate.

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

Non sono state stanziato risorse specifiche destinate alla formazione dei/delle componenti Cug.

È stata autorizzata la richiesta della presidente di partecipare al corso di perfezionamento universitario in “Gender Equality Management: promuovere la parità di genere nelle Istituzioni pubbliche e private” II edizione a.a. 2022/2023 presso l’Università degli Studi di Modena.

In data 21 settembre 2023 la presidente, invitata dalla Consigliera di Fiducia IZSLER, ha partecipato assieme alla stessa al convegno nazionale dal titolo “Fidarsi è meglio! Il lavoro delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia in Italia” organizzato dalla Rete metropolitana delle Consigliere e dei Consiglieri di Fiducia di Bologna.

In data 23 ottobre 2023 la presidente ha partecipato al corso ECM “Prassi di rafforzamento della parità di genere nel territorio di ATS Brescia” organizzato dall’ATS Brescia in veste di relatrice.

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

Al momento, il Cug non ha una propria sede fisica in Istituto. Non si sono riscontrate criticità nel reperire i locali per gli incontri, le riunioni hanno spesso avuto luogo nella sala “Poltrone Rosse” o nell’aula D a seconda della disponibilità dei locali con possibilità di collegamento via Teams per i membri impossibilitati a presenziare. Nel corso dell’anno è stato richiesto l’uso di una stanza apposita nei pressi della portineria di Via Cremona n. 284.

Tutte le iniziative Cug sono state pubblicizzate attraverso la casella email della presidente, la pagina Cug del sito dell’Istituto (<https://www.IZSLER.it/chi-siamo/come-siamo-organizzati/comitato-unico-di-garanzia-cose-il-c-u-g/eventi-cug/>) aggiornata grazie al supporto dell’U.O. Sistemi Informativi e mediante la newsletter redatta dall’Ufficio Comunicazione.

In previsione degli eventi, sono state affisse locandine in spazi conviviali quali macchinette del caffè della sede centrale, bacheca della mensa, area vicino ai 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 si sancisce 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 2023 il Cug si è riunito 7 volte.

Il tema più ricorrente all'ordine del giorno delle riunioni è stata l'attuazione del Piano delle Azioni Positive e delle attività presenti nell'area 5 del Gender Equality Plan dal titolo "Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali".

- **Collaborazioni esterne/interne**

A seguito della nomina dell'avv. Leonora Mazzocchi alla carica di Consigliera di Fiducia IZSLER, il Cug ha iniziato una proficua collaborazione con la medesima, coinvolgendola in tutti gli eventi Cug.

B. ATTIVITÀ

Le attività del Comitato per l'anno 2023 sono state delineate nel Piano di Azioni Positive e rientrano in uno degli allegati del PIAO, Piano integrato di attività di organizzazione, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 25 gennaio 2023.

Molte azioni del Cug sono parte integrante del Gender Equality Plan 2023-2025, principalmente dell'area 5 del documento dal titolo "Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali" e in via secondaria anche dell'area 1 "Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione".

Attività svolte nel 2023

- I. I primi mesi del 2023 sono stati utilizzati per attività programmatiche e per promuovere la nuova figura della Consigliera di Fiducia nominata con decreto del D.G. n. 394/2022.
In data 30 gennaio 2023 è stato organizzato un incontro conoscitivo tra il Comitato unico di garanzia, la Consigliera di Fiducia e la Direzione a cui hanno partecipato tutti i tre direttori (D.G. dott. Frazzi, D.S. dott. Meriardi, D.A. dott. Ziviani). Successivamente, in data 08 marzo 2023, è stato realizzato un evento aperto a tutto il personale IZSLER volto a presentare ufficialmente la figura della Consigliera di Fiducia, delineando le sue competenze e il suo ruolo all'interno dell'Istituto.
La data dell'08 marzo è stata scelta volutamente per rammentare l'importanza della Giornata internazionale dei diritti delle donne.
- II. In data 19 giugno 2023 è stato organizzato l'evento dal titolo "Formazione orientata al benessere: l'importanza del Cug" con relatrice le dott.sse Daniela Rossi, presidente Cug ATS Brescia, Cecilia Zilioli, membro Cug e referente ATS in materia di ascolto e mediazione, assieme alla presidente Cug IZSLER e alla Consigliera di Fiducia IZSLER.
L'incontro era finalizzato a divulgare l'importanza dei Comitati unici di garanzia all'interno delle Pubbliche Amministrazioni. Le relatrici esterne hanno condiviso la loro decennale esperienza in materia di parità di genere, apportando consigli e riflessioni alla discussione. In tale occasione è stato effettuato un resoconto delle attività svolte dal Comitato IZSLER nell'anno passato, informando la platea anche delle future azioni positive.
La Consigliera di Fiducia ha avuto un ulteriore spazio per presentarsi e chiarire eventuali dubbi connessi al suo ruolo.
A livello prettamente organizzativo, l'evento ha sostituito l'incontro dal titolo "Elementi base nella formazione degli adulti. Realizzare interventi di formazione online efficaci e gradevoli" indicato in



precedenza nel Piano delle Azioni Positive, ritenendolo di più facile organizzazione da parte delle relatrici ATS Brescia e di maggiore utilità per il personale.

- III. Nel mese di ottobre è stato realizzato il questionario relativo alla percezione delle discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, all'identità di genere in Istituto.
Il documento è stato trasmesso alla Direzione Sanitaria ed è stato somministrato tramite email al personale con la collaborazione dell'Ufficio Relazione per il Personale (URP), afferente all'U.O. Affari Generali e Legali.
L'indagine è stata avviata il 25 ottobre e si è conclusa il 12 novembre. 282 persone pari al 38% del personale IZSLER hanno compilato il questionario.
Questa specifica azione rientra nelle attività previste nell'area 5 del Gender Equality Plan per l'anno 2023.
- IV. Le risultanze del questionario fornite dall'URP sono state pubblicate nell'intranet aziendale per tutto il mese di dicembre e discusse dalla presidente nell'ultima parte dell'incontro formativo del 15 dicembre dal titolo "Discriminazione e violenza di genere" a cui hanno preso parte come relatrice anche la Consigliera di Fiducia e l'avv. Beatrice Ferrari. La prima ha affrontato il tema della violenza di genere da un punto di vista giuridico, la seconda ha spiegato la funzione dei centri antiviolenza, fornendo dati e una visione accurata di come opera il centro antiviolenza Casa delle Donne di Brescia.
- V. Nel corso del mese di novembre, il Cug ha elaborato una bozza iniziale del Codice di Condotta, altra azione presente nell'area 5 del Gep. Il documento è stato trasmesso alla Direzione, sia Amministrativa che Sanitaria, per le successive modifiche e integrazioni.
- VI. Nel corso della primavera/estate la presidente ha partecipato al corso di formazione in materia di Gender Equality Management dell'Università degli studi di Modena e ha scelto come project work un breve elaborato sull'importanza di un linguaggio sensibile al genere da applicare in Istituto.
Lo scritto è stato trasmesso alla Direzione, sia Amministrativa che Sanitaria, in data 18 settembre 2023 e successivamente è stato riadattato per la redazione della bozza del vademecum, azione positiva dell'area 1 "Equilibrio vita privata/ vita lavorativa e cultura dell'organizzazione" del Gender Equality Plan.
Il documento è stato discusso nella riunione Cug di dicembre e a seguito di alcune migliorie proposte dai membri è stato approvato e trasmesso alla Direzione Sanitaria in data 22 dicembre 2023.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come in precedenza elencato, il Comitato unico di garanzia ha svolto diverse attività di sensibilizzazione in tema di parità di genere.

Quella che ha destato maggiore interesse e riflessione è stata l'indagine in materia di discriminazione nell'accezione più generica del termine.

Essendo il questionario anonimo, e non potendo verificare la veridicità delle risposte e affermazioni espresse, il Comitato ritiene che sia importante cogliere i segnali di disagio manifestati in materia di parità e approfondirli maggiormente. A tal proposito, tutti i membri del Comitato evidenziano la necessità di lavorare maggiormente sugli aspetti culturali del tema, favorendo iniziative volte al superamento degli stereotipi di genere, adottando il vademecum sulla comunicazione sensibile al genere, promuovendo corsi formativi obbligatori e ECM in materia rivolti a tutto il personale per innestare un cambiamento già presente in buona parte della società.

Infine si rileva complessivamente una bassa adesione alle iniziative del Cug da parte del personale. L'auspicio per il futuro è di una partecipazione più eterogenea e motivata di tutta la forza lavoro IZSLER, dal momento che il



tema della parità di genere apporta benefici all'intera realtà lavorativa ed è da considerarsi come una conquista socio-culturale della nostra società.

Brescia, 17/04/2024

la presidente Cug

Claudio Francesco Girelli