

Sistema Socio Sanitario



Al Direttore Generale di ATS Brescia
Dr. Claudio Vito Sileo
DirezioneGenerale@ats-brescia.it

Alla Direzione Strategica di ATS Brescia
Dr.ssa Jolanda Bisceglia
Dr.ssa Laura Lanfredini
Dr.ssa Sara Cagliani
DirezioneStrategica@ats-brescia.it

All'OIV dell'Amministrazione

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

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

ANNO 2022

Sommario

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

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG **Errore. Il segnalibro non è definito.**

ANNO¹

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni³

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)³

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA⁵

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE⁵

TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE⁶

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO⁶

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO⁷

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO⁷

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO⁸

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’⁸

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE¹⁰

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’¹⁰

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZIONE 3. Azioni da realizzare¹⁸

Agenzia Tutela della Salute di Brescia

SITUAZIONE AL 31.12.2021

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

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

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
Personale Infermieristico-Ruolo			1	4			1	6	9	2
Personale Tecnico Sanitario-Ruolo			1				2	12	8	
Personale Vig. Ispezione-Tempo determinato						1	1			
Personale Vig. Ispezione-Ruolo	5	18	10	39	18	16	37	7	28	6
Personale della Riabilitazione-Ruolo				1	2				2	
Assistente Sociale-Ruolo			1		1			2	3	
Personale amministrativo-Ruolo	1	8	9	15	4	7	27	37	103	19
Personale Tecnico Sanitario OTA/OSS-Ruolo								1	3	
Personale Tecnico non sanitario-Ruolo	2	7	4	16	6	2	3	3	7	1
Personale Ausiliario-Ruolo				1					1	
Dirigenza Medica-Ruolo		2	4	9	6		9	17	11	4
Dirigenza Medica-Tempo determinato		2	1							1
Dirigenza Veterinaria-Ruolo		9	8	14	21		16	9	17	4

Dirigenza Veterinaria-Tempo determinato							2			
Dirigenza Sanitaria-Ruolo					1		1	3	8	2
Dirigenza Tecnica-Ruolo				1						
Dirigenza Professionale-Ruolo			2	4	1				1	
Dirigenza Amministrativa-Ruolo		1		2				3	5	
Dirigenza Amministrativa-Tempo determinato									1	
Totale personale	8	47	41	106	60	26	99	100	207	39
% sul personale complessivo	1,09%	6,41%	5,59%	14,46%	8,19%	3,55%	13,51%	13,64%	28,24%	5,32%

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- b) per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

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	%
Fino al 50%				1	2	3	1,15		1	1	8		10	2,12
Part time >50		2	1	7		10	3,82		9	28	55	8	100	21,23
Tempo pieno	8	45	40	98	58	249	95,04	26	89	71	144	31	361	76,65
Totale	8	47	41	106	60	262	100,00	26	99	100	207	39	471	100,00
Totale %	1,09	6,41	5,59	14,46	8,19	35,74		3,55	13,51	13,64	28,24	5,32	64,26	100,00

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

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	%
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	26	52	24	48	50	100%
Totale personale	262	35,74	471	64,26	733	100,00%
% sul personale complessivo		9,92%		5,10%		6,82%

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	%
< 3 anni	5	31	15	5	3	59	22,52	24	53	16	12	2	107	22,72
Fra 3 e 5	3	4	5	4	4	20	7,63	2	16	9	15	1	43	9,13
Fra 5 e 10		4	2	5		11	4,20		14	13	8		35	7,43
> 10		8	19	92	53	172	65,65		16	62	172	36	286	60,72
Totale	8	47	41	106	60	262	100,00	26	99	100	207	39	471	100,0
Totale %	1,09%	6,41%	5,59%	14,46%	8,19%	35,74%		3,55%	13,51%	13,64%	28,24%	5,32%	64,26%	

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE 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	%
DIRIGENZA	55.472,72	47.084,81	-8.387,91	
COMPARTO	22.846,56	20.301,11	-2.545,45	
Totale personale	262	471	733	100,00%
% sul personale complessivo	35,74%	64,26%		

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

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 (Dir. AMMINISTRATIVI)	3	3,41	9	7,89	12	5,94
Laurea (INGEGNERI)	7	7,95	1	0,88	8	3,96
Laurea (SOCIOLOGO)	1	1,14			1	0,50
Specializz post lauream (BIOLOGI)			2	1,75	2	0,99
Specializz post lauream (CHIMICI)			1	0,88	1	0,50
Specializz post lauream (FARMACISTI)			6	5,26	6	2,97
Specializz post lauream (MEDICI)	24	27,27	42	36,84	66	32,67
Specializz post lauream (PSICOLOGI)	1	1,14	5	4,39	6	2,97
Specializz post lauream (VETERINARI)	52	59,09	48	42,11	100	49,50
Totale complessivo	88	100,00	114	100,00	202	100,00

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

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	%
Assistente Sociale-Diploma	1	0,57	3	0,84	4	0,75
Personale amministrativo-Diploma	19	10,92	137	38,38	156	29,38
Personale della Riabilitazione-Diploma	3	1,72	2	0,56	5	0,94
Personale Infermieristico-Diploma	4	2,30	17	4,76	21	3,95
Personale Tecnico non sanitario-Diploma	14	8,05	5	1,40	19	3,58
Personale Tecnico Sanitario OTA/OSS-Diploma		0,00	1	0,28	1	0,19

Personale Tecnico Sanitario-Diploma		0,00	16	4,48	16	3,01
Personale Vig. Ispezione-Diploma	65	37,36	38	10,64	103	19,40
Personale amministrativo-Inferiore al diploma	6	3,45	25	7,00	31	5,84
Personale Ausiliario-Inferiore al diploma	1	0,57	1	0,28	2	0,38
Personale Tecnico non sanitario-Inferiore al diploma	14	8,05	8	2,24	22	4,14
Personale Tecnico Sanitario OTA/OSS-Inferiore al diploma		0,00	3	0,84	3	0,56

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

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	%	
Mobilità in entrata n. 3	3	25,00	9	37,50	12	33,33	2 D/1 U
Avvisi interni struttura complessa n. 1	1	8,33	3	12,50	4	11,11	1 D
Concorsi e avvisi a tempo determinato n. 5	8	66,67	12	50,00	20	55,56	2 D/ 3 U
Totale personale	12	100,00	24	100,00	36	100,00	
% sul personale complessivo	262		471		733		

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

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

Classi età	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	%
Part time orizz 50%			1	2	3	1,15		1	1	8			10	2,12
Part time orizz 55,56%									2				2	0,42

Part time orizz 61,11%									2		2		4	0,85
Part time orizz 65,79%				1		1	0,38			1	1		2	0,42
Part time orizz 69,44%				1		1	0,38		2	8	17	2	29	6,16
Part time orizz 71,05%									1	1			2	0,42
Part time orizz 72,22%											1		1	0,21
Part time orizz 77,78%				1		1	0,38		1	3	6		10	2,12
Part time orizz 78,95%		2				2	0,76		1				1	0,21
Part time orizz 80,56%											1		1	0,21
Part time orizz 83,33%			1	4		5	1,91		2	13	26	5	46	9,77
Flessibilità oraria	8	47	41	106	60	262	35,74	26	99	100	207	39	471	64,26
Lavoro agile	3	16	8	22	7	56	21,37	11	43	39	69	10	172	36,52
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0		0%	0	0	1	1	0	2	0,42
Totale	19	110	90	234	127			63	241	240	484	88		

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

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	360	22,44	1244	77,56	1604	100,00

Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	447	65,54	235	34,46	682	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	8	0,83	962	99,17	970	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	37,4	100,00	37,4	100,00
Totale						
% sul personale						

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

Classi età	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	%
Obbligatoria (sicurezza)	24	111	120	153	124	532	18.45	176	219	231	343	67	1036	21.17
Aggiornamento professionale	73	430	199	490	249	1441	49.98	368	639	571	824	137	2539	51.90
Competenze manageriali/Relazionali	80	239	75	235	230	859	29.79	142	254	223	494	88	1201	24.55
Tematiche CUG	12	0	0	12	27	51	1.76	0	0	58	23	35	116	2.37
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale personale	189	780	394	890	630	2883		686	1112	1083	1684	327	4892	
Totale ore %	2.43	10.03	5.06	11.44	8.10			8.82	14.30	13.92	21.65	4.20		

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE ANNO 2021 approvato con decreto n.38 del 29.01.2021

Iniziativa n.1 *Promozione del Benessere Organizzativo*

Obiettivo: *prevenzione di ogni potenziale situazione di discriminazione sul luogo di lavoro e promuovere la cultura di integrazione e di inclusione.*

Azioni:

1. *diffusione della conoscenza a tutti i dipendenti del Codice di Condotta e dell'attività di consulenza della Consigliera di Fiducia, attraverso almeno 1 webinar*

Si è realizzato l'approfondimento del codice di condotta adottato dall'Agenzia e quindi del ruolo della Consigliera di Fiducia durante la conduzione di due focus group trasversali a tutte le figure professionali, rivolti ai veterinari nella sede di Leno in data giovedì 16/9 dalle 14 alle 16 e venerdì 24/9 dalle 14 alle 16 e allo PSAL Rovato in data 7 e 18 giugno 2021 dalle 14 alle 16 e si realizza a cura della Direttrice Amministrativa, Responsabile Scientifica, un corso on line accreditato rivolto a Dirigenti e Coordinatori sociosanitari "Piano di Performance e PAP 2021: apprendimento sul riconoscimento precoce dei segnali di disagio nel gruppo di lavoro anche in modalità lavoro agile" in due edizioni in data 28 giugno e 18 luglio: e in data 7 ottobre e 21 ottobre. Aggiornamento sul sito della pagina dedicata al CUG al link <https://www.ats-brescia.it/en/comitato-unico-di-garanzia-c.u.g.->*

2. *partecipazione ad una iniziativa di formazione dedicata a RLS sul ruolo e mandato del CUG, promuovendo una cultura organizzativa improntata alla sicurezza e al benessere del lavoratore.*

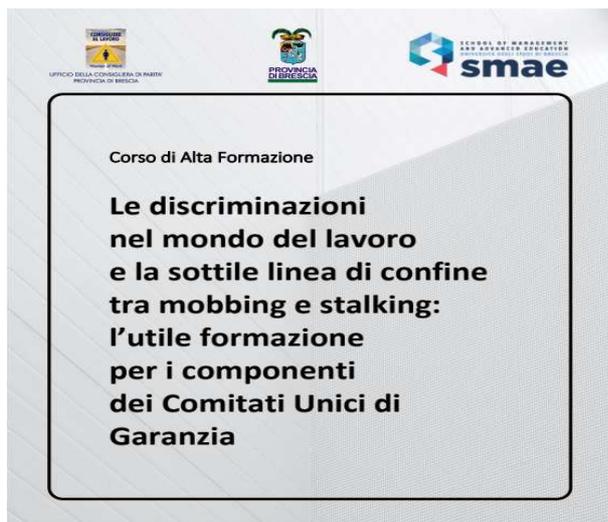
La Presidente del CUG ha partecipato come relatrice al corso "Formazione per RLS- 32 ore" Sicurezza e igiene negli ambienti e nei luoghi di lavoro e patologie correlate. Radioprotezione, previsto dal Piano Formativo 2021.

3. *realizzazione di un corso FAD di ascolto e di supporto alla resilienza di superamento delle situazioni dolorose e difficili connesse all'emergenza COVID 19, aperto a tutti i dipendenti*

La Presidente CUG, come Responsabile Scientifico ha promosso e partecipato con altri componenti CUG al corso "Il dopo Covid: scegliere una nuova normalità" nelle date 27 agosto, 24 settembre, 15 e 29 ottobre, 19 novembre, 17 dicembre 2021, con stesura della relazione conclusiva

4. *supporto ad iniziative per lo sviluppo del CUG negli ambiti del territorio di ATS Brescia (es.: partecipazione ad un corso di formazione con Consigliera di Parità della provincia di Brescia)*

La Presidente CUG ha partecipato come relatrice al Corso "Le discriminazioni nel mondo del lavoro e la sottile linea di confine tra mobbing e stalking: l'utile formazione per i componenti dei Comitati Unici di Garanzia" in 23 Aprile 2021 dalle 9 alle 12.30 promosso da SMAE di Unibs, in collaborazione con l'ufficio della Consigliera di Parità Avv. Nini Ferrari



Con il patrocinio di:



Attori Coinvolti:

Direzione Amministrativa, Direzione Sanitaria, Direzione Sociosanitaria, CUG, Consigliera di Fiducia, RSPP, Medico Competente, Formazione, Consigliera di Parità della Provincia di Brescia

Misurazione: n. partecipanti agli eventi formativi e verbali delle sedute CUG anno 2021, come da repertorio:

n. 251/2021 del 28 gennaio

n. 1055/21 del 12 maggio

n. 1888/21 del 23 settembre

n.2297/21 del 11 novembre

n. 2387/2021 del 14 dicembre

Beneficiari: complessivamente le azioni hanno coinvolto direttamente circa 250 dipendenti e hanno avuto una ricaduta formativa circa 130 esterni.

Spesa: budget formazione annuo di 3000 euro assegnato al CUG

Risorse stimate complessive: 20 giornate lavorative personale Dirigente e n. 25 ore supporto di segreteria

Iniziativa n.2 : Promozione stili di vita sani e medicina di genere

Obiettivo:

diffusione di una cultura del benessere orientata allo stile di vita sano secondo le linee guida accreditate scientificamente.

Azioni:

1. sviluppo di un progetto interdipartimentale orientato alla conoscenza, sviluppo e divulgazione della medicina di genere . Il Direttore Generale ha individuato nel gennaio 2021 la Referente Medicina di Genere dell'Agenda che ha attivato un percorso organizzativo conclusosi con l'adozione del **Decreto n. 404 del 16/07/2021 "Applicazione e diffusione della Medicina di Genere in attuazione dell'Art. 3 co.1 Legge 3/2018. Affidamento Funzione e costituzione Tavolo Tecnico"**. Il tavolo è sovradipartimentale composto da referenti individuati nell'area della Comunicazione, Epidemiologia, Cure Primarie, Screening, Sicurezza del Lavoro e corsi di laurea Tecnici della Prevenzione. Il tavolo ha i seguenti obiettivi: promuovere la cultura sanitaria in ottica di genere, promuovere percorsi di integrazione sociosanitaria orientati al genere, promuovere eventi in-formativi volti a sensibilizzare sulla medicina di genere, collaborare con la Regione per la promozione della medicina di genere nel territorio. Aggiornamento del sito al link <https://www.ats-brescia.it/en/medicina-di-genere> .

2. progettazione di un corso FAD di medicina di genere dedicato agli operatori sanitari e socio-sanitari.

Realizzazione del work shop on line accreditato ecm promosso da ATS Insubria con tutte le referenti Mdg di R.L. in data 28 ottobre 2021 dal titolo **"Medicina di Genere e sicurezza: uno sguardo integrato per una protezione della salute universale, completa e precisa attraverso un approccio di genere"**.

A partire dal gennaio 2021, su indicazione della Direzione Generale Welfare, è stato istituito un tavolo regionale sulla medicina di genere presieduto da Francesca Di Nuovo, cui partecipano tutte le ATS, ASST e IRCCS lombarde.

Il gruppo ha l'obiettivo di implementare le attività previste dal piano attuativo nazionale per garantire qualità e appropriatezza delle prestazioni erogate dal SSN.

All'interno del tavolo stesso, è attivo un sottogruppo costituito dalle otto ATS Lombarde, che propone un'occasione di dibattito sulla sicurezza sul lavoro attraverso un'ottica orientata al tema. La sicurezza, dunque, declinata all'interno della medicina di genere.

L'incontro è orientato all'interesse delle dipendenti all'area sicurezza sul lavoro, controlli e vigilanza, in tutte le sue declinazioni, parlando i riflettori sulle differenze tra maschi e femmine e su come tali stili ricadano sull'attività svolta.

L'evento formativo è frutto della collaborazione tra tutte le referenti ATS, componenti del tavolo regionale per la Medicina di Genere.

L'incontro è orientato alla sicurezza sul lavoro declinata all'interno di una prospettiva di genere.

Il gruppo organizzativo è composto da:

Giuliana Rocca	ATS BERGAMO
Daniela Rossi	ATS BRESCIA
Elisa Pesenti	ATS BRIANZA
Isabella Vecchi	ATS INSUBRIA
Viviana Giorgetti	ATS MILANO
Giacinta Pini	ATS MONTAGNA
Loredana Niutta	ATS PAVIA
Cecilia Donzelli	ATS VALPADANA

iscrizioni, previa registrazione, nella sezione formazioni sul sito di ATS Insubria
Segreteria Organizzativa
Formazione - ATS Insubria - Tel. 0332277561
mail formazione@ats-insubria.it
sito www.ats-insubria.it

Medicina di Genere e sicurezza: uno sguardo integrato per una protezione della salute universale, completa e precisa attraverso un approccio di genere

Workshop online
giovedì 28 Ottobre 2021

Formazione aperta a tutte le professioniste.
Previsto accreditamento ECM

Logo in fase di autorizzazione

3. partecipazione alle iniziative culturali periodiche (almeno 2 annuali) proposte dal Centro documentazione Medicina di Genere – Casa Industria di Brescia

-partecipazione della Referente aziendale MdG al FAD *"Tutta cuore e cervello Mind the gap. Equilibrio di genere nell'assistenza e nella ricerca sanitaria"* – IRCCS Besta 8.6.2021

-realizzazione, come previsto nel piano formativo da UO Promozione alla Salute, del corso *"Sesso genere e orientamento affettivo nella promozione della salute"* aperto ai dipendenti e ad esterni il 20.12.2021

-partecipazione da parte della Presidente CUG e divulgazione ai componenti CUG e al tavolo medicina di genere dei seguenti eventi presso il Centro documentazione medicina di genere- Fondazione Casa Industria

- CON GLI OCCHI DELLE BAMBINE: I SOCIAL MEDIA TRA PERICOLI E OPPORTUNITÀ Martedì 13 aprile 2021 ore 18:00
- CON GLI OCCHI DELLE BAMBINE: ENTRARE NEL MONDO DEL LAVORO DA PROTAGONISTE Martedì 11 maggio 2021 ore 18:00

- CON GLI OCCHI DELLE BAMBINE: LA SCUOLA PER CONOSCERE E CRESCERE Martedì 21 settembre 2021 ore 18:00
- CON GLI OCCHI DELLE BAMBINE LA BELLEZZA SALVERÀ IL MONDO, DIFENDERE L'AMBIENTE. Martedì 26 ottobre 2021 ore 18:00
- Con gli occhi delle bambine, violenza di genere e assistita: la città sta "solo" a guardare? INCONTRARE MEDEA OGGI Venerdì 19 novembre 2021 ore 18:00

4. supporto alla realizzazione di comunicazioni rivolte ai/alle dipendenti in occasione della Giornata Mondiale della Donna (8 marzo)



Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Sociosanitaria, CUG ATS Brescia, Tavolo Medicina di genere, UO Promozione alla Salute, Comunicazione, Fondazione RSA Casa Industria

Misurazione: Medicina di genere: seduta 26 gennaio 2021 rep.n.144/2021; seduta 19 marzo 2021 rep. n.679/2021; seduta 7 ottobre dalle 9 alle 11.15 rep. n. 1958/2021

Beneficiari: le azioni hanno avuto una ricaduta su un target di circa 200 unità dipendenti

Spesa: nessun onere aggiuntivo in carico all'Agenzia

Risorse stimate complessive 15 giornate lavorative personale Dirigente e n. 25 ore supporto di segreteria

Iniziativa 3 : promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Obiettivo:

supporto orientato allo sviluppo della resilienza nella fase di rientro al lavoro post prima ondata emergenziale pandemica.

Azioni :

1. partecipazione a webinar 2021 di Rete CUG sanità regionale sulle strategie di conciliazione vita-lavoro, odg:

4 febbraio alle ore 14.30 ricerca condotta per Polis sulla Parità di genere nella sanità lombarda

24 marzo alle ore 14.00 lavoro agile presentazione iniziative già in corso o programmate

17 giugno alle ore 10.00 lavoro agile aggiornamento lavori in corso

14 ottobre ore 10.00 incontro con la Consigliera di Parità Regionale

2. sviluppo di best practice a favore dell'inclusione di dipendenti con maggior carico di cura e dipendenti in rientro da lunghe assenze per motivi familiari



Alla Direzione Strategica

Oggetto: "Policy di supporto all'inclusione dei lavoratori con disabilità nel contesto aziendale"

Premesso che:

- con la LEGGE del 5 novembre 2021 n.162 è stata rafforzata la tutela delle pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, ampliando le fattispecie della discriminazione a modifiche di orario e trattamento che possano mettere in posizione di svantaggio i lavoratori e le lavoratrici in relazione a fattori quali età, carichi di cura e genitorialità.
- con DECRETO DG n. 38 del 29/01/2021 Aggiornamento Piano di Azioni Positive per l'anno 2021 l' Agenzia intende *promuovere lo sviluppo di best practice a favore dell'inclusione di dipendenti con maggior carico di cura e dipendenti in rientro da lunghe assenze per motivi familiari*;
- l'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi della Convenzione ONU) ha sollecitato la promozione di interventi per garantire la qualità della vita, pari opportunità, non discriminazione e diritti di cittadinanza, previre, eliminare o ridurre le condizioni di disabilità, di bisogno e di disagio individuale e familiare, derivanti da inadeguatezza di reddito, difficoltà sociali e condizioni di non autonomia;
- con DECRETO n. 607 del 20/10/2017 è stato approvato il Regolamento per il Telelavoro del personale del comparto;

si propone:

- 1) di promuovere la sensibilizzazione all'inclusione di lavoratori maggiormente fragili per motivi personali o familiari, che si trovano in qualsiasi situazione di vulnerabilità temporanea o a lungo termine legata a situazioni di svantaggio personale o con maggiore carico di cura familiare;
- 2) di promuovere modalità di accoglienza che favoriscano l'integrazione nel lavoro del singolo in situazioni di svantaggio e disabilità di qualsiasi tipo, favorendone il miglior equilibrio possibile di conciliazione vita-lavoro;
- 3) di stimolare il confronto e la formazione per l'adozione di un regolamento di un modello organizzativo di lavoro flessibile ad accesso volontario;
- 4) di per monitorare l'andamento delle condizioni complessive dei lavoratori con disabilità in azienda
- 5) di incrementare la cultura di inclusione attraverso percorsi di sensibilizzazione/formazione periodici.

Brescia, 14/12/2021

La Consigliera di Fiducia

La Presidente CUG

Attori Coinvolti:

Direzione Amministrativa, Direzione Sanitaria, Direzione Sociosanitaria, CUG, Consigliera di Fiducia, RSPP, PIPSS-ARBE

Misurazione: verbali ricevuti da IRCSS Besta per coordinamento Rete CUG di RL; stesura documento allegato ad uso interno

Beneficiari: CUG componenti titolari e supplenti; Altri dipendenti target "fragili o con carichi di cura elevati"

Spesa: nessun onere aggiuntivo in carico all'Agenzia

Risorse stimate complessive 10 giornate lavorative personale Dirigente e n. 15 ore supporto di segreteria

Iniziativa n.4: promozione cultura anti-violenza

Obiettivo: promozione della conoscenza delle risorse di aiuto nei contesti di difficoltà, di conflitto e di violenza domestica

Azioni :

1. partecipazione ad una iniziativa di comunicazione rivolta alla cittadinanza di contrasto alla violenza domestica



L'Agenda ha partecipato al corso di formazione per volontarie della rete anti-violenza promosso dall'Associazione Casa delle Donne: Il giorno 8 novembre dalle ore 17,00 alle ore 20,30 presso la sala dell'Oratorio della Parrocchia di Cristo Re a Brescia si tiene il secondo incontro dal tema: IL RAPPORTO DEL CENTRO ANTIVIOLENZA CON LE ISTITUZIONI, relatore Pres.CUG.

Inoltre la Pres. CUG ha partecipato il 25 novembre 2021 mattina presso l'Aula Magna del Dipartimento di Giurisprudenza di UNIBS come relatrice a convegno rivolto alla cittadinanza e agli studenti universitari.

Violenza, violenze: palesi, nascoste, negate, denunciate

25 novembre 2021

Ore 10:00: Saluti istituzionali
 Prof. Francesco Castelli (Vice Rettore UNIBS)
 Prof.ssa Elisabetta Comini (CUG UNIBS)

Ore 10:15 Piena stretti (Casa delle donne)
 presenta il video: *Sotto i nostri occhi*

Moderano
 Prof.ssa Elisabetta Comini e Prof.ssa Luciana Guaglianone (CUG UNIBS)

Intervengono

Dott.ssa Filomena Restieri (Pronto soccorso Spedali Civili di Brescia)
Accogliere, capire, diagnosticare. Il ruolo del Pronto Soccorso nella violenza di genere

Dott.ssa Daniela Rossi (psicologa, dirigente ATS)
Uscire dal silenzio: superare il trauma è possibile?

Prof.ssa Chiara Mussida (Univ. Cattolica Sacro Cuore Piacenza)
Quanto costa il silenzio? Una valutazione dei costi della violenza

Dott.ssa Cristina Guatta (Avvocata, Casa delle Donne Brescia)
Uscita dalla violenza tra giudizio e pregiudizio

Dott.ssa Barbara Benzi (Sostituta Proc. Rep. Tribunale Di Brescia)
Violenza di genere e valutazione del rischio

Aula 4
 Dipartimento di Giurisprudenza
 Via San Faustino 41, Brescia
 meet.google.com/bci-jkyz-vbzy

2. realizzazione di una iniziativa di diffusione degli sportelli di aiuto contro la violenza

-aggiornamento del sito dell'Agenda del progetto sperimentale a favore di minori vittime di violenza assistita e minorenni vittime di violenza al link ats-brescia.it/en/donne-minorenni-vittime-di-violenza-e-a-minori-vittime-di-violenza-assistita

-distribuzione materiale cartaceo e divulgativo in un corner allestito durante il convegno del 25 novembre di tutti gli sportelli presenti nelle 4 Reti del Territorio e del numero nazionale 1522

3. supporto alla realizzazione di comunicazioni rivolte ai/alle dipendenti in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza di Genere 25 Novembre 2021

Considerato l'impegno progettuale connesso alla attuazione della sperimentazione regionale a favore di minori vittime di violenza assistita e minorenni vittime, si è realizzato un evento formativo aperto agli operatori sociosanitari volto a connettere l'attività clinica di supporto alla vittima con l'attività giudiziaria.

Formazione per MMG e PDF
a cura della Direzione Sociosanitaria e del Dipartimento Cure Primarie di ATS Brescia

Giovedì 25 novembre 2021
14.00 - 18.00
presso Sala Venturini (Aula Magna)
Viale Duca degli Abruzzi, 15 a Brescia

Programma	
La semantica della violenza domestica: indicatori di vulnerabilità	Roberta Macchiarola
Prevenzione, tutela dei minori e cura della famiglia violenta : ruolo e competenze della Autorità Giudiziaria Minorile	Giuliana Tondina
Tutela giudiziaria delle vittime di violenza domestica e di genere	Lisa Saccaro
L'aggancio alle reti anti violenza	Ilary Scalvini
Lo sguardo del MMG nella rete anti violenza	Maria Dionice Salvaderi
Dibattito con i partecipanti	Daniela Rossi
Conclusioni	Grazia Rinaldis



DIRE NO ALLA VIOLENZA DOMESTICA

L'iscrizione al corso dovrà essere effettuata **on line entro venerdì 19 novembre 2021**, accedendo al portale <https://formazione.sigmapaghe.com> con le credenziali utilizzate per l'Angolo del dipendente.

Sistema Socio Sanitario
 Regione Lombardia
ATS Brescia

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Sociosanitaria, Comunicazione, Reti Anti violenza di Brescia, Palazzolo, Garda e Comunità Montana Valle Trompia, CUG, PIPSS Famiglia, ARBE, Cure Primarie

Misurazione: adesione alle iniziative, materiale divulgativo

Beneficiari: tutti i dipendenti e MMG e PLS coordinatori territoriali.

Spesa: nessun onere aggiuntivo

Risorse stimate complessive 15 giornate lavorative Dirigente e n. 25 ore supporto di segreteria

SEZIONE 2. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO 2022

INIZIATIVA 1 promozione del Benessere Organizzativo

Obiettivi

- *promuovere strategie innovative di Benessere nei processi di cambiamento e di adattamento nell' area della comunicazione, motivazione e ascolto nelle relazioni interpersonali e di gruppo*
- *sensibilizzazione e diffusione cultura dell'accoglienza nel rispetto della diversità come elemento di valorizzazione e contrasto di ogni forma di discriminazione*
- *supporto alla prevenzione e rimozione di qualsiasi fattore stress lavoro correlato*

Azioni

- *progettazione corso Empowerment e antidiscriminazione previsto nel Piano Formativo 2022*
- *assegnazione incarico biennale 2022-2023 alla Consigliera di Fiducia*
- *partecipazione ad eventuali focus group preventivi stress lavoro correlati*

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Strategica, Direzione Sociosanitaria, CUG, consigliera di fiducia

Misurazione: verbali CUG periodici, relazioni conclusive di corsi accreditati

Beneficiari: dipendenti, CUG

Spesa: budget formazione annuo 3000 euro assegnato al CUG; incarico Consigliera di Fiducia previsto da lettera di incarico biennio 2022-2023

Nota Metodologica – previsto nel Piano Annuale di Azioni Positive di cui al decreto DECRETO n. 51 del 28/01/2022 Adozione del Piano di Azioni Positive Triennio 2022-2024 e presa d'atto del Piano di Azioni Positive anno 2022.

INIZIATIVA 2 promozione stili di vita sani

Obiettivo

- *sostegno alla diffusione della cultura aziendale orientata allo stile di vita sano secondo le linee guida accreditate scientificamente*

Azioni:

- *corso Mindfulness come strumento di sviluppo di pensiero positivo previsto nel Piano Formativo 2022*
- *sensibilizzare alla partecipazione di gruppi di cammino, in collaborazione con WHP*

- corso *Elementi di medicina di genere* previsto nel Piano Formativo 2022

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Strategica, Direzione Sociosanitaria, CUG, Comunicazione, Cure Primarie, Screening, Epidemiologia, Corso di laurea Tecnici della Prevenzione, WHP, PIPSS, Formazione

Misurazione: verbali CUG e verbali tavolo medicina di genere, relazioni conclusive di corsi accreditati

Beneficiari: dipendenti, CUG

Spesa: budget formazione annuo 3000 euro assegnato al CUG

Nota Metodologica – previsto nel Piano Annuale di Azioni Positive di cui al decreto DECRETO n. 51 del 28/01/2022 Adozione del Piano di Azioni Positive Triennio 2022-2024 e presa d'atto del Piano di Azioni Positive anno 2022.

INIZIATIVA 3 promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Obiettivi

- *potenziare la sinergia e il supporto delle reti di inclusione nel territorio*
- *stimolare la cultura dell'accoglienza e dell'attenzione al di carico di cura della famiglia*

Azioni:

- adesione alla Rete CUG nazionale
- partecipazione da parte della Presidente, o delegata/o, alla convocazione di Rete CUG di Regione Lombardia
- confronto sulla valorizzazione della Banca del Tempo o altre strategie di conciliazione vita lavoro con i CUG del territorio bresciano

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Strategica, Direzione Sociosanitaria, CUG consigliera di fiducia, Rete CUG Regionale

Misurazione: verbali CUG periodici

Beneficiari: dipendenti, CUG

Spesa: *capitolo di spesa nessun onere aggiuntivo a carico dell'Agenzia e risorse professionali dirigenti*

Nota Metodologica – previsto nel Piano Annuale di Azioni Positive di cui al decreto DECRETO n. 51 del 28/01/2022 Adozione del Piano di Azioni Positive Triennio 2022-2024 e presa d'atto del Piano di Azioni Positive anno 2022.

INIZIATIVA 4 promozione cultura anti-violenza

Obiettivi

- *promozione della cultura della parità di genere come superamento e prevenzione di ogni situazione a rischio di discriminazione, in declinazione del codice di condotta adottato dall'Agenzia con decreto n. 238 /2021*

- *promozione di una cultura dell'antiviolenza (con richiamo alla DGR 1986 del 23.07.2019 e legge regionale n.11 del 3 luglio 2012 - violenza di genere)*

Azioni:

- partecipazione al corso “*Buttare la chiave?*”: *violenza di genere e trattamento dei maltrattanti* promosso da UNICATT
- Corso *L’approccio clinico multidisciplinare alla violenza* previsto nel Piano formativo 2022 e sensibilizzazione per la *Giornata per l’eliminazione della violenza contro le donne 2022*

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Strategica, CUG, Comunicazione, UOC Analisi e Risposte Bisogni Emergenti, Enti Terzo Settore

Misurazione: n. partecipanti agli eventi formativi, azione di comunicazione rivolta ai dipendenti

Beneficiari: dipendenti

Spesa: budget formazione annuo 3000 euro assegnato al CUG

Nota Metodologica – previsto nel Piano Annuale di Azioni Positive di cui al decreto DECRETO n. 51 del 28/01/2022 Adozione del Piano di Azioni Positive Triennio 2022-2024 e presa d’atto del Piano di Azioni Positive anno 2022.



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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia di ATS BRESCIA

ANNO 2022



Direttore Generale di ATS Brescia
Dr. Claudio Vito Sileo
DirezioneGenerale@ats-brescia.it

Alla Direzione Strategica di ATS Brescia
Dr.ssa Jolanda Bisceglia
Dr.ssa Laura Lanfredini
Dr.ssa Sara Cagliani
DirezioneStrategica@ats-brescia.it

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG di ATS BRESCIA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO ___2022



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

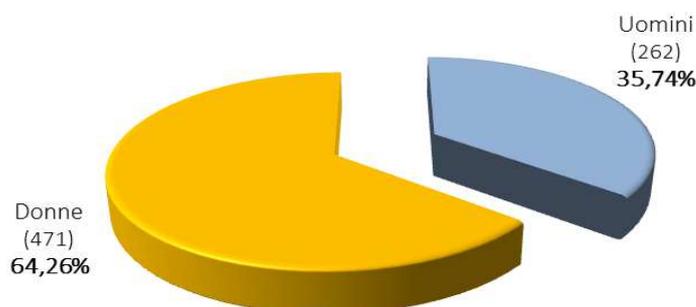
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

[In questa sezione inserire un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60),, tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa¹ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche]

La popolazione dei dipendenti dell'Agenzia al 31 gennaio 2021 è costituita da un totale di 733 unità. Le caratteristiche di genere evidenziate in tab.1.2 pag.5 ALL.1 evidenziano questa distribuzione: 64,26% donne, pari a n.471 unità e 35,74 % uomini, pari a n.262 unità.

L'età media è nella fascia tra i 51 e i 60 anni, sia per le donne che per gli uomini.

Fig. 1: ripartizione per genere

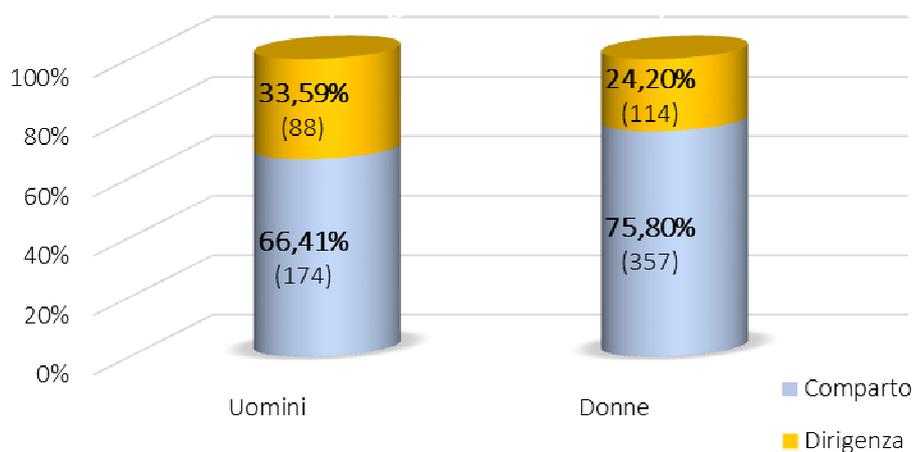


¹ Si intenda posizioni di responsabilità



La stratificazione orizzontale per genere sottolinea una incidenza della componente femminile nei dipendenti, da correlare probabilmente anche al processo di “femminilizzazione” delle professioni sanitarie.

Fig.2: ripartizione per genere e livelli di inquadramento



Dalla lettura delle tab.1.3 e tab.1.4 dell'ALL1 si può notare che la stratificazione verticale per genere sembra confermare invece una prevalenza maschile nelle funzioni apicali dirigenziali e una maggiore prevalenza delle donne nei ruoli di comparto sanitario.

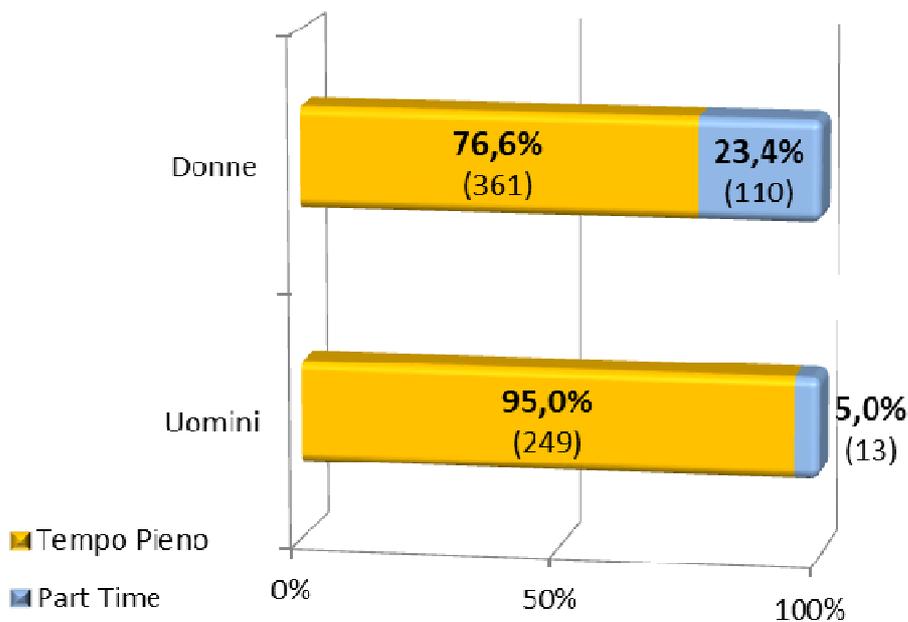
Nel comparto troviamo un totale di 531 unità, tra cui 174 uomini e un totale di 357 donne. Nella fascia dirigenziale il 33,5 % è rappresentato dagli uomini, mentre le donne, in totale n.114, rappresentano il 24% dei dipendenti.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]

Fig.3: ripartizione per genere e tipo di frequenza



L'analisi dei dati forniti dalle Risorse Umane in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale, in evidenza da Tab.1.9 e Tab 1.10 dell' ALL1, confermano che il ricorso alla "flessibilità" oraria ha un'impronta prevalentemente femminile, sottolineata da una percentuale di 64,26 donne contro il 35,74 uomini.

Abbiamo due postazioni ammesse al Telelavoro, entrambe occupate da donne e le donne sono quelle che maggiormente hanno richiesto di accedere durante l'emergenza pandemica alla misura del lavoro agile, pari al 36,52 % nel corso del 2021.

Rispetto alla distribuzione di genere ai congedi parentali si osserva un interessante dato di parità, pari al 37,4% sia di uomini che di donne che ne hanno usufruito. Invece l'istituto della fruizione di permessi giornalieri L.104/1992 la stima è prevalente nelle dipendenti donne, per il 77,56%, contro il 22,44% di uomini. Si inverte invece il dato nel numero di permessi orari fruiti, dove ritroviamo il 65,54% a carico di uomini, contro il 34,46% di donne.

Sulla scorta di una posizione di genere abbastanza consolidata dalla cultura, tendenzialmente le donne sono il genere che afferisce maggiormente alle richieste di riduzione orario.

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

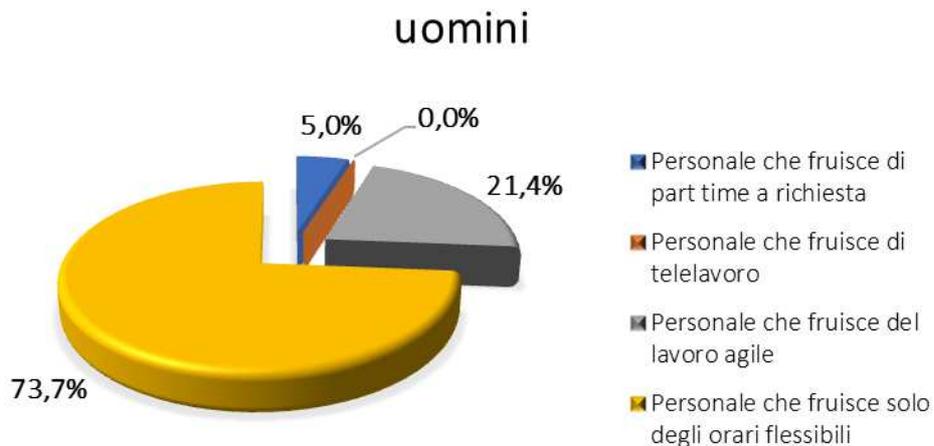
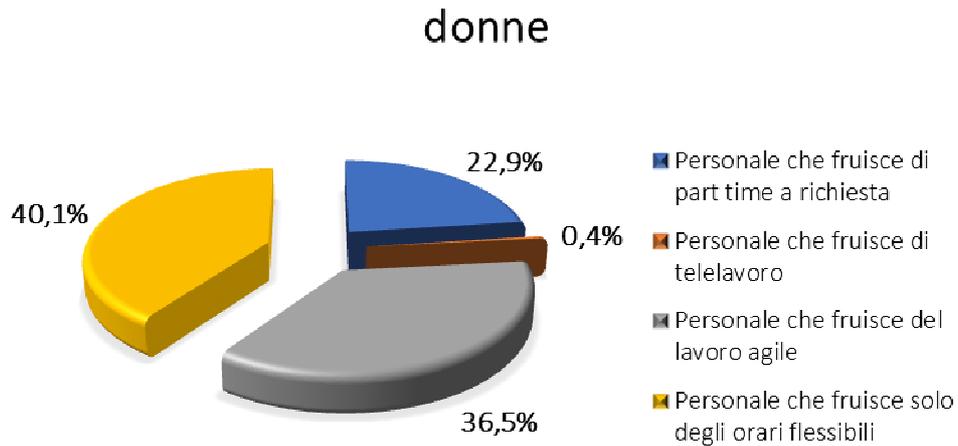
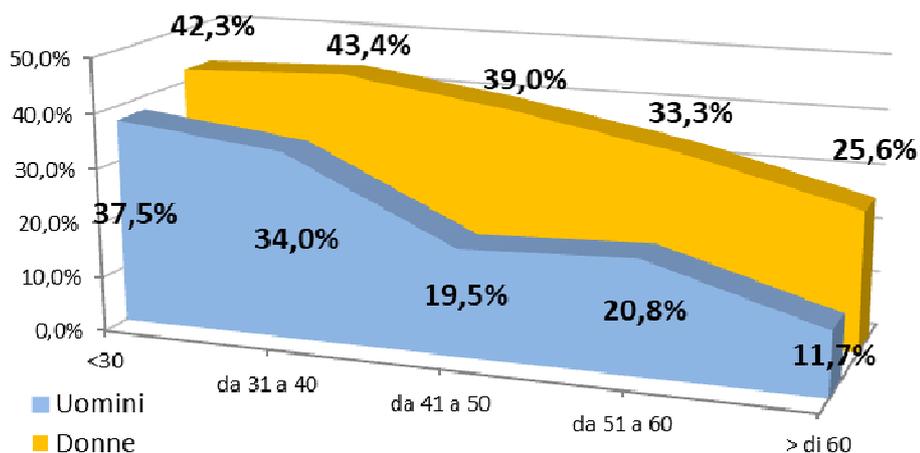


Fig.5: Misure di conciliazione: fruizione da parte delle donne



Si osserva una rilevante incidenza dell'accesso al lavoro agile al genere femminile delle dipendenti.

Fig.6: Lavoro agile: fruizione ripartita per età su % dipendenti per classe di età



Interessante notare che la fascia di età che ha maggiormente usufruito del lavoro agile nel 2021 sia tra i 31 e i 40 anni nelle donne, mentre gli uomini sia quella di età inferiore ai 30.



Inquadramento	Retribuzione netta media - Uomini	Retribuzione netta media - Donne	Divario economico per livello
DIRIGENZA	55.472,72	47.084,81	-8.387,91
COMPARTO	22.846,56	20.301,11	-2.545,45
Totale personale	262	471	733
% sul personale complessivo	35,74%	64,26%	100,00%

Differenziali retributivi uomo/donna

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue:

- a) **Piano Triennale di Azioni Positive** (se adottato, descrivere azioni previste nell'anno in corso e attuate nell'anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l'ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);
- b) **Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione**
- c) **Adozione bilancio di genere**
- d) **Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale**
- 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)**



- a) Piano Triennale di Azioni Positive: ATS Brescia ha adottato il decreto Piano di Azioni Positive annuale, che ha raggiunto tutti gli obiettivi prefissati a fronte di un budget disponibile di 3.000 a disposizione del CUG per la realizzazione di azioni formative. Nel 2021 è stato preventivato e realizzato n.1 gruppo sperimentale di mindfulness a supporto degli operatori che hanno maggiormente fronteggiato risorse personali e organizzative resilienti nel 2021, in concerto con il Medico Competente e il Risk Manager a fronte della massima tutela e riservatezza sul tema del “Ritornare alla normalità post covid”.
- b) In base al dato evidenziato in TAB 1.11 pag.10 ALL 1, rispetto alla fruizione per genere della formazione e alla rilevazione del genere nelle schede di valutazione si evidenzia il report seguente. Le ore spese in formazione sono 2883 per gli uomini e 4892 per le donne. L’ambito maggiormente di interesse riguarda l’aggiornamento professionale in entrambi i generi. Si nota una prevalenza femminile nelle tematiche di area del comitato unico di garanzia e nella sicurezza, mentre le competenze manageriali relazionali hanno interessato circa il 29.79 uomini, contro il 24.55 delle donne;
- c) non è adottato il Bilancio di Genere;
- d) In base alla tab 1.8 pag.8 ALL1 nel 2021 le commissioni di concorso riflettono una alta partecipazione delle donne, pari il 55,56% con Presidenti di Commissione 2D/1U oppure 2D/3U, e un concorso di struttura complessa con Presidente 1D.
- e) Dalla Tab. 1.5 pag.6 di ALL1 il livello retributivo, in linea con trend internazionali, tende ad essere più svantaggioso per le donne e si evidenzia un divario economico di genere assoluto di -8.387,97 per la dirigenza e di -2.545,45 per il comparto.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni. Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia (Circoli d’ascolto organizzativo, Sportelli d’ascolto/counselling ecc).



Indicare l'adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento) specificando la tipologia, la data di decorrenza. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG.

Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.

A conclusione dell'attività espletata di monitoraggio e di valutazione del rischio stress, iniziata nel 2019, si prende atto del documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato ai sensi dell'art.28 co.1 del D.Lgs.81/08, di agosto 2020 . Nel 2021 il permanere della situazione emergenziale impedisce la rivalutazione del monitoraggio che viene rinviato al 2022, ma nel corso dell'anno vengono effettuati focus group mirati, ad integrazione dell'indagine e del documento trasmesso all'INAIL nel 2020* e rappresentato nella Relazione Annuale CUG 2021.

Si richiama il documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato ai sensi dell'art.28 co.1 del D.Lgs.81/08, di agosto 2020 citato*.

Abbiamo coinvolto tutta l'Azienda, analizzando 19 gruppi omogenei e somministrando il questionario a 137 lavoratori.

Due gruppi omogenei sono risultati in fascia rossa; sette sono in fascia verde ed i rimanenti dodici sono in fascia gialla.

Dall'analisi del quadro di correlazione e dallo studio delle criticità emerse, si individuano in particolare tre indicatori comuni alla maggior parte dei gruppi omogenei che evidenziano problematiche da approfondire. In particolare gli indicatori relativi a:

- "Pianificazione dei compiti" rileva inadeguatezza delle risorse strumentali con particolare riferimento ai software utilizzati;
- "Ruolo nell'ambito dell'organizzazione" e "Autonomia decisionale" evidenziano contraddizioni nelle indicazioni fornite dai superiori e mancanza di autonomia, soprattutto da parte del personale amministrativo, nell'organizzazione del lavoro.

Aspetti positivi da segnalare

- Il gruppo omogeneo "Direzione strategica e Servizi in Staff" non presenta alcuna criticità.
- Gli indicatori relativi a "Funzione e cultura organizzativa" non rilevano fonti di stress per alcun gruppo omogeneo.
- Gli indicatori relativi a "Orario di lavoro" e "Rapporti interpersonali" sono fonte di stress solo per pochi gruppi omogenei.

Alcuni aspetti critici rilevati

In generale, in aggiunta alla discussione emersa nei focus, sono emerse ulteriori criticità di seguito riportate:

- **carezza/mancanza di evidente presa di posizione a tutela degli operatori dell'Agenzia nei confronti dell'opinione pubblica e nei confronti di altri**



enti/autorità (esempio prefettura) rispetto ad aspetti specifici di competenza ordinaria dell'Agenzia;

- **carezza/mancanza di possibilità di confronto con superiore gerarchico** per l'operatore in **pronta reperibilità** poiché il superiore gerarchico non sempre è raggiungibile e, anche quando consultabile, non sempre si assume la responsabilità che risulterebbe di fatto limitata ad un ruolo di coordinamento organizzativo, a tutela dell'operatore;
- **rischio individuale di molestie, aggressione e discriminazione** soprattutto in situazioni di pronta disponibilità quando talvolta gli operatori soprattutto se soli, si trovano in difficoltà a rapportarsi con l'utenza. Tale aspetto si potrebbe superare con l'affiancamento di un altro operatore come del resto è noto avvenire per numerose altre figure che svolgono attività di controllo/vigilanza (forze dell'ordine).

La generale **carezza nella gestione della comunicazione e della relazione** è stato l'elemento critico più ridondante.

Pertanto si è ritenuto opportuno lavorare sulla necessità di individuare di strategie per migliorare la gestione della comunicazione e delle relazioni a tutti i livelli, con particolare attenzione ad una corretta definizione dei ruoli e delle reciproche responsabilità.

Condizione Focus group.

Il focus group è stata un'intervista di gruppo mirata a raccogliere informazioni, a partire dalla discussione dei partecipanti su un tema, che va incoraggiata facilitando lo scambio di punti vista; sarà, infatti, tanto più efficace quanto più ampia sarà l'interazione dei partecipanti sul tema.

Il gruppo deve prevedere orientativamente tra i 6 e i 10 partecipanti, accumulati il più possibile per status gerarchico e con un'esperienza significativa all'interno dell'Agenzia, in modo da garantire che si tratti di una discussione tra pari, in cui è fondamentale la libertà di espressione, e che i partecipanti abbiano una buona conoscenza delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione (evitare, ad esempio, lavoratori neoassunti o appena trasferiti). Il gruppo deve essere bilanciato, rispecchiando il più possibile le corrette proporzioni in riferimento ad aspetti importanti come genere ed età.

La scelta dell'ATS nel 2021

Su proposta delle psicologhe presenti nel gruppo di lavoro 2019/2020 si è scelto di procedere, per i gruppi omogenei risultati in fascia rossa per il miglioramento delle capacità di team building.

Gli obiettivi formativi perseguiti sono stati:

- Integrazione e valorizzazione multiprofessionale
- "Dialogo" come strumento di lavoro
- Azione di miglioramento di clima del gruppo di lavoro

Il progetto ha previsto quattro incontri di due ore ciascuno.

I contenuti degli incontri sono stati i seguenti:

- Ascolto attivo: la definizione del problem solving
- Riconoscere l'Altro nella Comunicazione Dialogica per uscire dal Conflitto
- Strategie di team building organizzativo orientato al Benessere
- Restituzione e analisi del processo di Cambiamento



Decreti adottati da ATS

- Codice di condotta: Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell'ATS di Brescia.
Adozione. Decreto n. 238 del 22/04/2021



DECRETO n. 238 del 22/04/2021

Cl.: 1.1.02

OGGETTO: Codice di condotta per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro dell'ATS di Brescia. Adozione.

**II DIRETTORE GENERALE - Dott. Claudio Vito Sileo
nominato con D.G.R. XI/1058 del 17.12.2018**

Acquisiti i **pareri** del
DIRETTORE SANITARIO
e del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Laura Emilia Lanfredini
Dott.ssa Sara Cagliani

- **Codice di comportamento: Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il periodo 2021-2023. Adozione. DECRETO n. 190 del 29/03/2021**

Agenzia di Tutela della Salute di Brescia
Sede Legale: Viale Duca degli Abruzzi, 15 - 25124 Brescia
Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - www.ats-brescia.it
Posta certificata: protocollo@pec.ats-brescia.it
Codice Fiscale e Partita IVA: 03775430980

DECRETO n. 190 del 29/03/2021

Cl.: 1.1.02

OGGETTO: Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) per il periodo 2021-2023. Adozione.

**II DIRETTORE GENERALE - Dott. Claudio Vito Sileo
nominato con D.G.R. XI/1058 del 17.12.2018**

Acquisiti i **pareri** del
DIRETTORE SANITARIO
e del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Laura Emilia Lanfredini
Dott.ssa Frida Fagandini
Dott.ssa Sara Cagliani



Misure di ATS per prevenire il disagio lavorativo.

- 1) realizzazione corsi di formazione a supporto della resilienza per un ritorno alla “normalità dopo il covid”: 1 edizione, Responsabile Scientifico Presidente CUG e corso sulla prevenzione precoce dei segnali di disagio 2 edizioni, Responsabile Scientifico Direttore Amministrativo
- 2) realizzazione di spazi di incontro e di ascolto strutturati, da parte di due psicologhe ATS, in collaborazione con il Risk Manager aziendale
- 3) diffusione dello sportello ad accesso diretto della consigliera di fiducia in supporto ai dipendenti e ai Dirigenti. Si mantengono nei range nazionali i casi di accesso alla consigliera, escludendo criticità di particolare rilievo
- 4) progettualità orientata all’assunzione e alla consapevolezza di stili di vita sani, in connessione alla rete WHP .

SEZIONE 5. PERFORMANCE

[in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell’amministrazione; l’analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].



Il Piano di Performance 2021 approvato con decreto DG n.39 del 29/01/2021 ha rappresentato obiettivi di parità declinati nell'allegato Piano di Azioni Positive anno 2021.

L'anno 2021 è stato segnato dalla necessità di adattare le misure di sicurezza e di prevenzione del contagio COVID 19 alle linee di azione programmate nel Piano di Azioni Positive già previste per il Triennio 2019-2021.

Anche nell'emergenza non sono venuti meno gli impegni corali già individuati come riferimenti e condivisi con i vari assetti aziendali, ma sostanzialmente sono repentinamente mutate le modalità di attuazione e di gestione delle azioni positive su due registri:

- 1) ricorso sempre più massivo alla digitalizzazione
- 2) riconoscimento della capacità collaborativa "a distanza", in un nuovo approccio dialogico, anche in estensione della modalità di lavoro in sicurezza.

Pur mutando quindi il contesto organizzativo, il sistema dei valori perseguiti dalle azioni di miglioramento non sono mutati e l'affermazione della parità di genere, della uguale dignità e possibilità di accesso superando ogni discriminazione di genere, età, condizione economica è diventata anche l'occasione per creare alcune riflessioni per sensibilizzare un posizionamento verso l'inclusione dei dipendenti con un maggiore carico di cura.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione



trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA'

[In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- ✓ ***Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)***
- ✓ ***Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001***
- ✓ ***Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione***
- ✓ ***Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)***
- ✓ ***Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG***
- ✓ ***Frequenza e temi della consultazione***
- ✓ ***Presenza in carico dei pareri***

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato oggetto di aggiornamento nella sua composizione con decreto n.185 del giorno 11-04-2019, con nomina dei componenti e della Presidente, individuando la Direzione Sociosanitaria quale articolazione preposta a garantire la funzionalità organizzativa del suddetto organismo. Dall'atto non sono stati previsti oneri a carico dell'Agenzia.

Il Regolamento di Funzionamento del CUG è stato approvato con decreto n.401 del 13.10.2016, vigente.

Con decreto n.725 del 20.12.2020 è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 adottato in seduta CUG del 17.10-2019, acquisito il parere favorevole espresso con nota del 12 dicembre 2019 dalla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia, Avv. Nini Ferrari

Con decreto n.686 del 2.12.2019 è stato approvato l'avviso pubblico per l'Affidamento di incarico libero professionale di Consigliera di Fiducia: approvazione verbale della selezione e determinazioni conseguenti.



B. ATTIVITA'

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)

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

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo*
- ✓ *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*
- ✓ *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*
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)*
- ✓ *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*



POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ **Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza**
- ✓ **Piani di formazione del personale**
- ✓ **Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione**
- ✓ **Criteri di valutazione del personale**
- ✓ **Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze**

POTERI DI VERIFICA

- ✓ **Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità**
- ✓ **Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo**
- ✓ **Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing**
- ✓ **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**

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato, per quanto riguarda il compito di verifica]

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

Il Comitato ha collaborato con la Direzione dell'Agenzia, attraverso interlocuzioni programmatiche con la Direzione sociosanitaria e interlocuzioni tecniche amministrative con la Direzione Amministrativa. La Direzione ha confermato gli spazi di operatività e di valorizzazione delle risorse del Comitato Unico di Garanzia, per preservare gli strumenti di benessere organizzativo e per diffondere una cultura di sensibilità al contrasto di eventuali situazioni di disagio del personale, anche in considerazione alle sollecitazioni organizzative emergenziali legate alla gestione pandemica.



Il Comitato si è riunito formalmente nel corso del 2021 in varie sedute deliberative nelle date già evidenziate con il supporto della segreteria della Direzione Socio sanitaria, per gli aspetti di protocollazione e archiviazione.

La partecipazione dei componenti è stata alta e il clima di motivazione delle tematiche affrontate ha consentito di lavorare con particolare efficacia e di raggiungere pienamente l'attuazione del PAP annuale 2021.

Nel quarto trimestre l'operatività è stata dedicata alla progettazione delle proposte di formazione per il 2022, alla stesura della proposta del nuovo PAP triennale attraverso un percorso partecipato sia con altri CUG della provincia, sia trasversalmente agli assetti interni.

Il percorso partecipato della stesura del nuovo PAP triennale è stato guidato in settembre dalla costituzione di un gruppo allargato di lavoro costituito dai componenti titolari e supplenti, dalle risorse umane, dalla formazione, dal Risk manager, dalla comunicazione e dalla referente WHP. La prima proposta è stata elaborata con la Direzione e la consigliera di fiducia e sottoposta al parere della Consigliera di parità provinciale. L'iter di adozione del decreto si è completato nel gennaio 2022.

Nel secondo semestre si sono consolidati i confronti con altri CUG della provincia. In particolare le Presidenti del CUG ASST Spedali Civili e CUG ASST Garda hanno partecipato ad una seduta CUG ATS allargata, in cui abbiamo confrontato operatività, criticità e punti di forza. Si è condiviso l'opportunità di aderire alla Rete CUG Nazionale e di individuare "spazi di supporto" o di ascolto attraverso sportelli dedicati agli operatori sanitari particolarmente esposti allo stress organizzativo covid correlato.

Nel primo semestre del 2021 il CUG si è inoltre impegnato a perseguire due obiettivi strategici per la prevenzione del disagio dei dipendenti tra cui 1) adozione di un nuovo codice di condotta e 2) conduzione di focus group stress lavoro correlato di due gruppi vulnerabili ad alto rischio.

Il nuovo regolamento del codice di condotta (al link <https://www.ats-brescia.it/documents/3432658/9834630/codice++di+condotta+vs+molestie+DECRE>



[TO+238+DEL+22_04_2021.pdf/cc0c79dd-42d0-dc67-409a-97d7b9aa4804](#)) è stato divulgato ai dipendenti, diffuso e approfondito in varie occasioni formative e inserito nel sito aziendale. Una restituzione del focus group è stata condivisa con gli assetti di riferimento.

Al termine dell'anno 2021 si è espletata una nuova procedura pubblica di avviso per l'incarico del/la consigliere/a di fiducia per il biennio 2022/2023.

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

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Interventi formativi accreditato ecm di supporto al personale a rischio atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- ✓ Supporto al monitoraggio interno in collaborazione con Risk Manager
- ✓ proposta di una policy antidiscriminazione
- ✓ Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni esaminate in Rete CUG di Regione Lombardia in particolare su innovazioni di conciliazione, medicina di genere, prevenzione violenza di genere
- ✓ adozione codice di condotta decr.DG 238/2021

POTERI CONSULTIVI:

- ✓ *Rappresentanza dell'amministrazione di appartenenza in sede Rete CUG Regionale e locale con Assessorato di Pari Opportunità Comune di Brescia, Consigliera di Parità di Regione Lombardia e Consigliera di Parità della Provincia di Brescia*
- ✓ *Piani di formazione del personale: approvazione del Piano di Formazione 2021 e partecipazione al Comitato Tecnico Scientifico per la progettazione del Piano di Formazione 2021*

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Il Piano triennale di Azioni Positive ha conseguito risultati di sensibilizzazione al personale, di formazione specialistica della dirigenza e di azioni concrete in materia di pari opportunità*



- ✓ *L'impegno istituzionale sul fronte della promozione dello stile di vita sano si è concretizzato con il mantenimento dell'iscrizione dell'Agenzia al Registro delle Aziende che promuovono salute, con l'attivazione di azioni di miglioramento nell'area dell'Alimentazione*
- ✓ *Il compito di monitoraggio e di attivazione di azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing si è concretizzato con l'implementazione dello sportello on line della consigliera di fiducia, con mail istituzionale riservata*
- ✓ *Non vengono rilevate forme 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*

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

[Nelle considerazioni conclusive inserire una analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti, avendo cura di formulare delle proposte di miglioramento]

Il primo trimestre 2021 è contrassegnato da una permanente emergenza COVID 2019 che ha impattato pesantemente sull'organizzazione aziendale e sulla qualità e sulla sicurezza di cittadini, dei dipendenti e delle famiglie. L'assetto aziendale è centrato sulla gestione ottimale del fronteggiamento dell'emergenza, con il supporto della Unità di Crisi in dialogo costante con il territorio.

Fra le strategie gestionali più efficaci si sottolinea la spinta alla digitalizzazione e si ritiene molto apprezzabile l'utilizzo della formazione come strumento privilegiato di miglioramento.