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

Alla Direzione Strategica di ATS Brescia
Dr.ssa Frida Fagandini
Dr.ssa Laura Lanfredini
Dott.ssa Sara Cagliani
DirezioneStrategica@ats-brescia.it

All' Nucleo Valutazione Prestazioni di ATS Brescia
NVP@ats-brescia.it

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 E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

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 CUG¹

ANNO**Errore. Il segnalibro non è definito.**

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 PRESENZA⁴

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 GENERE⁵

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 STUDIO⁶

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 GENERE**Errore. Il segnalibro non è definito.**

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

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti¹¹

SEZIONE 3. Azioni da realizzare¹⁴

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 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
PERSONALE INFERMIERISTICO	0	0	1	4	0	0	1	7	11	2
PERSONALE TECNICO SANITARIO	0	1	1	0	0	0	2	13	8	0
PERSONALE VIG.ISP. (inc. straordinario)	0	0	0	0	0	6	3	0	0	0
PERSONALE VIG.ISP. (ruolo)	5	15	12	40	20	14	32	8	31	4
PERSONALE RIABILITAZIONE (ruolo)	0	0	0	1	2	0	0	0	2	0
ASSISTENTI SOCIALI (ruolo)	0	0	1	0	1	0	0	2	3	0
PERSONALE AMMINISTRATIVO (RUOLO)	1	5	8	16	6	5	17	35	101	19
OTA/OSS RUOLO	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0
PERSONALE RUOLO TECNICO NON SANITARIO RUOLO	2	7	3	20	4	1	3	4	7	1
PERSONALE AUSILIARIO SPECIALIZZATO SERVIZI ASS.LI RUOLO	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
DIRIGENZA MEDICA RUOLO	0	3	2	9	8	0	7	11	13	5
DIRIGENZA MEDICA SUPPLENTE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
DIRIGENZA MEDICA 15 SEPTIES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
DIRIGENZA MEDICA	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0

INCARICATI										
DIRIGENZA VETERINARIA RUOLO	0	11	6	14	25	1	12	10	20	3
DIRIGENZA VETERINARIA INCARICO 8 MESI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
DIRIGENZA VETERINARIA SUPPLENTE	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
DIRIGENZA SANITARIA RUOLO	0	0	0	0	1	0	1	4	7	2
DIRIGENZA TECNICA RUOLO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
DIRIGENZA PROFESSIONALE RUOLO	0	0	2	5	3	0	0	0	1	0
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA RUOLO	0	0	0	2	1	0	0	3	5	0
DIRIGENZA AMMINISTRATIVA SUPPLENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale	8	44	37	115	71	29	78	99	214	37
% sul personale complessivo	1,09	6,01	4,88	15,81	9,79	3,97	10,65	13,52	29,23	5,05

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:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- 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)
- 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	%
Tempo Pieno	8	43	36	108	69			28	69	69	150	29		

Part Time >50%	0	1	1	6	0		1	9	29	56	7	
Part Time <50%	0	0	0	1	2		0	0	1	8	1	
Totale	8	44	37	115	71		29	78	99	214	37	732
Totale %	1,09	6,01	5,19	17,07	9,69		3,96	10,65	13,38	27,86	5,10	100

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	12		20		32	
.....						
Totale personale	12		20		32	100,00%
% sul personale complessivo	1,63		2,73		4,36	

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	5	25	9	6	3	48		28	35	9	6	2	80	
Tra 3 e 5 anni	3	6	4	4	4	21		1	10	7	15	2	35	
Tra 5 e 10 anni	0	6	2	5	0	13		0	17	16	10	0	43	
Superiore a 10 anni	0	7	22	100	64	193		0	16	67	183	33	299	
Totale	8	44	37	115	71	275		29	78	99	214	37	457	
Totale %	1,09	6,01	5,05	15,72	9,69	37,56		3,96	10,65	13,52	29,24	5,06	62,43	

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 OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
DIRIGENZA	51.654,00		48.656,00		2.998,00	
COMPARTO	20.978,00		19.341,00		1.637,00	
.....						
.....						
Totale personale	275		457			100,00%
% sul personale complessivo	44,02%		55,98%			

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 (Dirigenza Amministrativa)	3		9			
Laurea (Dirigenza Medica)	23		36			
Laurea (Dirigenza Professionale Tecnica)	10		1			
Laurea (Dirigenza Sanitaria)	1		13			
Laurea (Dirigenza Veterinaria)	56		45			
Laurea magistrale (Dirigenza Medica)	2		1			
Laurea magistrale (Dirigenza Professionale Tecnica)	1		0			
Laurea magistrale (Dirigenza Sanitaria)	0		1			
Laurea magistrale (Dirigenza Veterinaria)	2		4			
Master di I livello	0		0			
Master di II livello	0		0			
Dottorato di ricerca	0		0			
Totale personale	98		110			100,00%
% sul personale complessivo		13,38		15,02		

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	%
Inferiore al Diploma superiore (tecnico)	3		5			
Inferiore al Diploma superiore (personale amministrativo)	9		45			
Inferiore al Diploma superiore (personale tecnico non sanitario)	12		7			
Diploma di scuola superiore (personale infermieristico)	1		1			
Diploma di scuola superiore (personale tecnico sanitario)	13		7			
Diploma di scuola superiore (personale amministrativo)	16		107			
Diploma di scuola superiore (personale sanitario)	65		34			
Laurea (personale tecnico non sanitario)	8		2			
Laurea (personale amministrativo)	11		25			
Laurea (personale tecnico assistente sociale)	2		5			
Laurea (personale infermieristico)	14		78			
Laurea (personale tecnico sanitario)	3		7			
Laurea (personale vig. isp.)	20		24			
Laurea magistrale	0		0			
Master di I livello	0		0			
Master di II livello	0		0			
Dottorato di ricerca	0		0			
Totale personale	177		347			
% sul personale complessivo						100,00%

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	2		10		12		3 D
Avvisi interni struttura complessa	4		8		12		3 D
Concorsi e avvisi a tempo determinato n. 13	30		23		53		3 D/10 U
Totale personale	36		41		77	100,00%	
% sul personale complessivo							

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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 50%)	0	0	0	1	2			0	0	1	8	1		
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 55,56)	0	0	0	0	0	0		0	0	1	0	0		
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 61,11%)	0	0	0	0	0			0	2	0	2	0		
Personale che fruisce di part	0	0	0	0	0	0		0	0	1	1	0		

time a richiesta (orizzontale 65,79%)														
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 69,44%)	0	0	0	1	0			0	2	10	18	1		
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 71,05%)	0	0	0	0	0			0	2	1	0	0		
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 72,22%)	0	0	0	0	0			0	0	0	1	0		
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 77,78%)	0	0	0	1	0			0	1	2	7	0		
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 78,95%)	0	1	0	0	0			1	0	0	0	0		
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 80,56%)	0	0	0	0	0			0	0	0	1	0		
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 83,33%)	0	0	1	4	0			0	2	14	26	5		
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 94,44%)	0	0	0	0	0			0	0	0	0	1		
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0			0	0	1	1	0		
Personale che fruisce del lavoro	1	15	15	31	18			7	33	41	92	1 7		

agile														
Personale che fruisce di orari flessibili	8	44	37	115	71			29	78	99	214	37		
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0		
Totale	9	60	53	153	91			37	120	171	371	62		
Totale %														

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	437	25,41	1283	74,59	1720	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1095	70,60	456	29,40	1551	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	80	5,31	1424	94,68	1504	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	27	71,05	11	28,94	38	100
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	2	93	253	409	178	935	28	16	278	362	751	76	148	25,

(sicurezza)							5,4						3	42
Aggiornamento professionale	18	233	220	886	569	1926	58,79	53	707	847	1879	240	3726	63,87
Competenze manageriali/Relazionali	0	16	0	36	12	64	1,95	0	4	40	80	12	136	2,33
Tematiche CUG	0	0	0	0	16	16	0,49	0	0	26	42	0	68	1,17
Violenza di genere	0	4	0	12	4	20	0,61	0	8	36	68	8	120	2,06
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale	20	376	518	1493	869	3276		77	1042	1416	2963	336	5834	
Totale ore %	0,21	4,12	5,68	16,38	9,53			0,84	11,43	15,54	32,52	3,68		

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 2019-2021

Iniziativa n.1 *Promozione del Benessere Organizzativo*

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

Azioni:

1. diffusione del ruolo, compiti e modalità di accesso diretto alla *Consigliera di Fiducia*
2. prosecuzione e conclusione della valutazione dello stress lavoro correlato

3. attuazione di un percorso formativo gruppo di miglioramento CUG sul tema della Valorizzazione delle Risorse umane al fine di rinforzare la capacità di team building del comitato stesso
4. stesura di una proposta aggiornata del Codice di Condotta, in revisione del testo del 2010, approvata in seduta del Comitato Unico di Garanzia del 3 dicembre 2020

Attori Coinvolti: Direzione Amministrativa, Direzione Sanitaria, Direzione Sociosanitaria, CUG, Consigliera di Fiducia, RSPP, Medico Competente, PSAL, Formazione, Risorse Umane, Affari Generali, Veterinari, Comunicazione

Misurazione: 1) realizzazione di due azioni di comunicazione personalizzate a tutti i dipendenti e diffuse in sedi visibili strategiche 2) stesura del documento di Valutazione del rischio stress anno 2020 2) relazione Responsabile Scientifico 3) verbale CUG 3 dicembre 2020

Beneficiari: azioni 1 – 2 -4 Tutti i dipendenti.

Azione 3: 20 partecipanti

Spesa: nessun onere aggiuntivo in carico all'Agenzia

risorse stimate complessive

punto 1 4 giornate dirigenti /comparto

punto 2 8 giornate dirigenti /comparto

punto 3 4 giornate dirigenti / comparto

punto 4 5 giornate dirigenti /comparto

Iniziativa n.2 : promozione stili di vita sani

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

Azioni:

1. incontro con UO Welfare Aziendale per la progettazione e quindi la rilevazione dei bisogni di interesse comune
2. partecipazione a iniziative di sensibilizzazione proposte dal Centro documentazione Medicina di Genere – Casa Industria di Brescia
3. realizzazione convegno 22 febbraio 2020 presso Aula Magna Medicina UNIBS sul tema della medicina di genere

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Sociosanitaria, CUG ATS Brescia, Welfare Aziendale, Uo Promozione alla Salute, Centro Documentazione Medicina di Genere presso Casa Industria, CUG Unibs, CUG ASST Civili, Consigliera di Parità Provinciale, Docenti Esterni referenti esperti in Medicina di Genere

Misurazione: Verbali CUG repertoriati

Beneficiari: azione 1) tutti i dipendenti ma la realizzazione di azioni congiunte CUG/ welfare Aziendale è stata sospesa a causa dell'applicazione di misure di prevenzione del contagio da COVID 19;

azione 2) partecipa la Presidente del CUG ATS Brescia

azione 3) partecipa come moderatrice del convegno la Presidente CUG ATS. Partecipanti circa 250 tra studenti corso di laurea in Medicina e Chirurgia UNIBS Bs, dipendenti di ATS ASST Civili e UNIBS, cittadinanza

Spesa: nessun onere aggiuntivo in carico all'Agenzia

risorse stimate complessive

punto 1 3 giornate dirigenti /comparto (tra cui riunione referenti, incontri di gruppo e individuali)

punto 2 4 mezze giornate dirigenti

punto 3 3 giornate (programmazione, moderazione convegno, comunicazione) dirigenti / comparto

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. realizzazione del progetto su piattaforma TEAMS “Interconnettendoci su COVID 19” giugno 2020 con cadenza settimanale in giugno 2020
2. ricognizione delle modalità di regolamentazione dello smartworking in Regione e nel territorio

Attori Coinvolti: Direzione Amministrativa, Direzione Sociosanitaria, CUG, Consigliera di Fiducia, PSAL, Formazione, Risorse Umane, Esperti esterni come discussant al punto 1, CUG Camera di Commercio, CUG comune, Consigliera di Fiducia del Comune, Consigliera di Parità Regionale, Consigliera di Parità Provinciale, Rete CUG di Regione Lombardia, Associazione Autismo, Casa Rifugio Donne Vittime di Violenza, Avvocato di famiglia componente Commissione Pari Opportunità Camere Civili di Brescia

Misurazione: azione 1) relazione conclusiva progetto Interconnettendoci su Covid 19

azione 2) atti e proposte di documenti inoltrati e condivisi con assetto amministrativo

Beneficiari: CUG componenti titolari, componenti supplenti, mediatore aziendale, PSAL

Spesa: nessun onere aggiuntivo in carico all'Agenzia

risorse stimate complessive

punto 1 4 mezze giornate dirigenti /comparto

punto 2 5 giornate dirigenti (elaborazione, reportistica, webinar, riunioni in sede)

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. connessione di osmosi sinergiche dentro-fuori ATS Brescia per diffondere cultura di prevenzione, promozione e protezione vittime di violenza
2. attuazione di 1 evento di comunicazione nel mese di novembre contro la violenza alle donne rivolto a tutti i dipendenti

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Sociosanitaria, Comunicazione, Dipartimento Analisi e Risposte ai Bisogni Emergenti, Regione Lombardia, Assessorato di Pari Opportunità Comune di Brescia

Misurazione: azione 1) partecipazione della Presidente CUG al convegno regionale promosso per la Giornata contro l'Eliminazione della Violenza di genere 2020 e alla maratona letteraria promossa dal Comune di Brescia nella giornata contro l'eliminazione della violenza di genere 2020

azione 2) diffusione di un comunicato personalizzato a tutti i dipendenti di sensibilizzazione contro la violenza domestica, valorizzando l'impegno di ATS Brescia e di Regione Lombardia a favore di minori vittime di violenza assistita e diffondendo sportelli di aiuto presenti nelle 4 Reti Antiviolenza che coprono tutta la provincia.

Beneficiari: la comunicazione di sensibilizzazione informativa ha raggiunto tutti i dipendenti. La progettualità ha conferito la proposta del Piano di Intervento sperimentale adottato con successivo decreto D.G n.40/2021.

Spesa: nessun onere aggiuntivo in carico all'Agenzia

Risorse stimate complessive

3 giornate lavorative per stesura testo e partecipazione a eventi

SEZIONE 3. 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 2021

Iniziativa n. 1 promozione del Benessere Organizzativo

Obiettivo: supporto alla sfida continua di rispondere ai nuovi bisogni emergenti e ripensare alla parità di genere nel luogo di lavoro in ottica di flessibilità, di energia positiva, di sviluppo di potenziali umani e relazionali generativi di cambiamento. Alla luce dell'apporto della Consigliera di fiducia nella presentazione dell'attività annuale riferita al 2020 è importante valorizzare strumenti di inclusione e di rinforzo delle risorse comunicative.

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 iniziativa
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
3. realizzazione di un corso FAD di supporto alla resilienza post pandemia aperto a tutti i dipendenti
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)

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Consigliera di Fiducia, Comunicazione, Dipartimenti, Esperti esterni, RSPP, consigliera di Parità provinciale, CUG ASST Civili, Cug Comune di Brescia

Misurazione: verbali CUG periodici, relazioni conclusive di corsi accreditati

Beneficiari: dipendenti, RLS, CUG

Spesa: capitolo di spesa formazione assegnata al CUG 3000 euro

Nota Metodologica – previsto nel Piano Annuale di Azioni Positive di cui decreto DG n.38/2020

Iniziativa 2 promozione stili di vita sani e medicina di genere

Obiettivo: sostegno alla diffusione della cultura aziendale 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

2. progettazione di un corso FAD sulla medicina di genere
3. partecipazione alle iniziative culturali (almeno 2) proposte dal Centro documentazione Medicina di Genere – Casa Industria di Brescia
4. supporto alla realizzazione di comunicazioni di sensibilizzazione rivolte ai/alle dipendenti in occasione di Giornata Mondiale della Donna (8 marzo)

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Strategica, Direzione Sociosanitaria, CUG, Comunicazione, Cure Primarie, Screening, Epidemiologia, Direzione Didattica Tecnici della Prevenzione, Esperti esterni, RSA Casa Industria

Misurazione: verbali CUG periodici, relazioni conclusive di corsi accreditati

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 DG n.38/2020

iniziativa 3 promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Obiettivo potenziare la sinergia e il supporto delle reti di inclusione nel territorio e stimolare la cultura dell'inclusione e dell'attenzione al bilancio del carico di cura.

Azioni:

1. partecipazione ad incontri periodici on line di Rete CUG regionale sulle strategie di conciliazione vita-lavoro
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

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 DG n.38/2020

iniziativa 4 promozione cultura anti-violenza

Obiettivo: promozione cultura di inclusione come opportunità generativa dell'assunzione consapevole di valori condivisi.

Azioni:

1. partecipazione ad una iniziativa di comunicazione rivolta alla cittadinanza di contrasto alla violenza domestica
2. realizzazione di una iniziativa di diffusione degli sportelli di aiuto contro la violenza di genere e realizzazione di almeno 1 azione di comunicazione rivolta ai/alle dipendenti in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza di Genere 25 Novembre

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

Misurazione: verbali CUG, azione di comunicazione rivolta ai dipendenti

Beneficiari: dipendenti

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 DG n.38/2020



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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia di ATS BRESCIA

ANNO 2021

PREMESSA.....	2
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI.....	3
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE.....	3
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO.....	4
SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’.....	5
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE.....	7
SEZIONE 5. PERFORMANCE.....	12
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	14
OPERATIVITA’.....	14
ATTIVITA’.....	14
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	18



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’Agenzia 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’Agenzia.

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’Agenzia, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno 2020.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

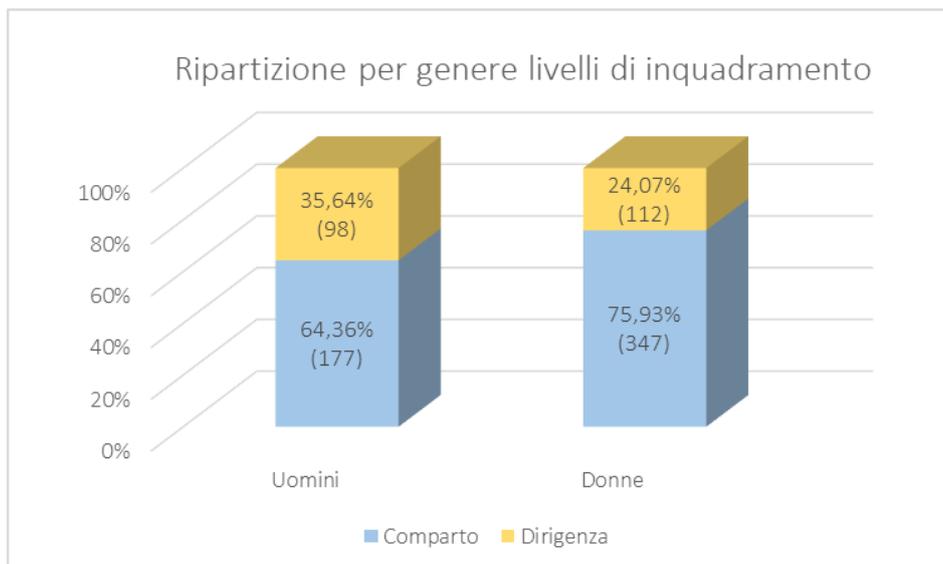
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Fig. 1: ripartizione per genere



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

Fig.2: ripartizione per genere e livelli di inquadramento

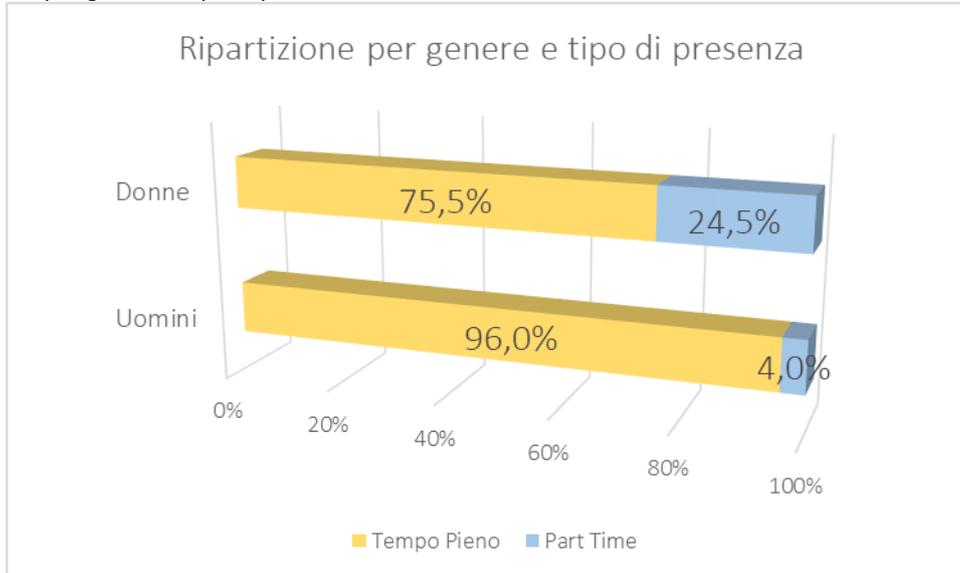


La stratificazione verticale per genere sembra confermare invece una prevalenza maschile nelle funzioni apicali dirigenziali e una maggiore prevalenza delle donne nei ruoli di comparto sanitario.



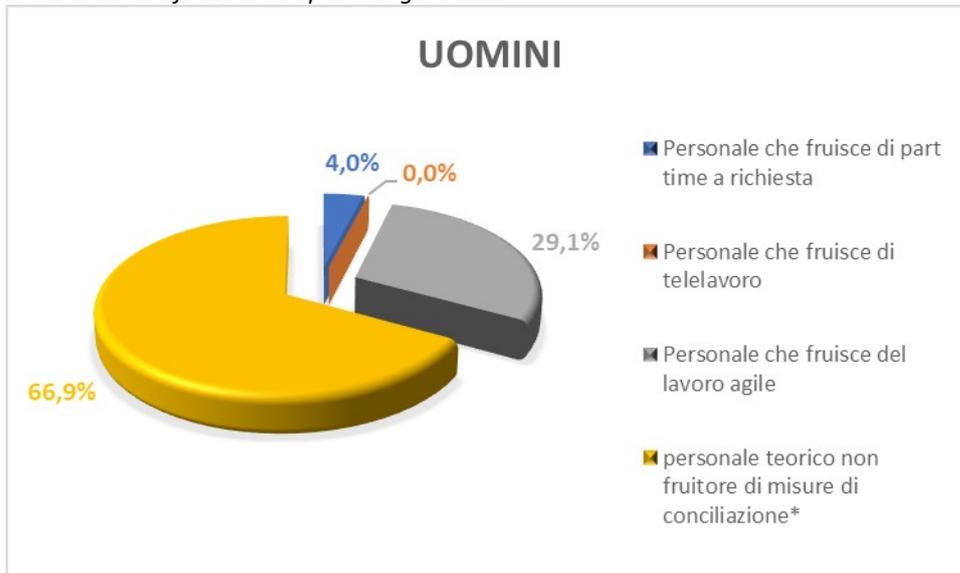
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Fig. 3: ripartizione per genere e tipo di presenza



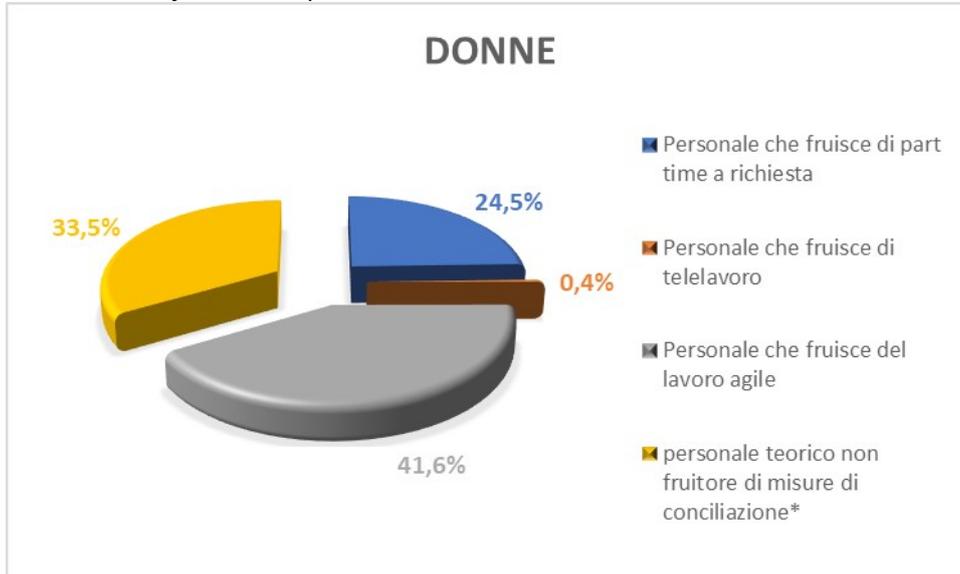
Sulla scorta di una cultura dei ruoli di genere, ancora consolidata, tendenzialmente le donne sono il genere che afferisce maggiormente alle richieste di riduzione orario, per esigenze familiari di conciliazione vita-lavoro-

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



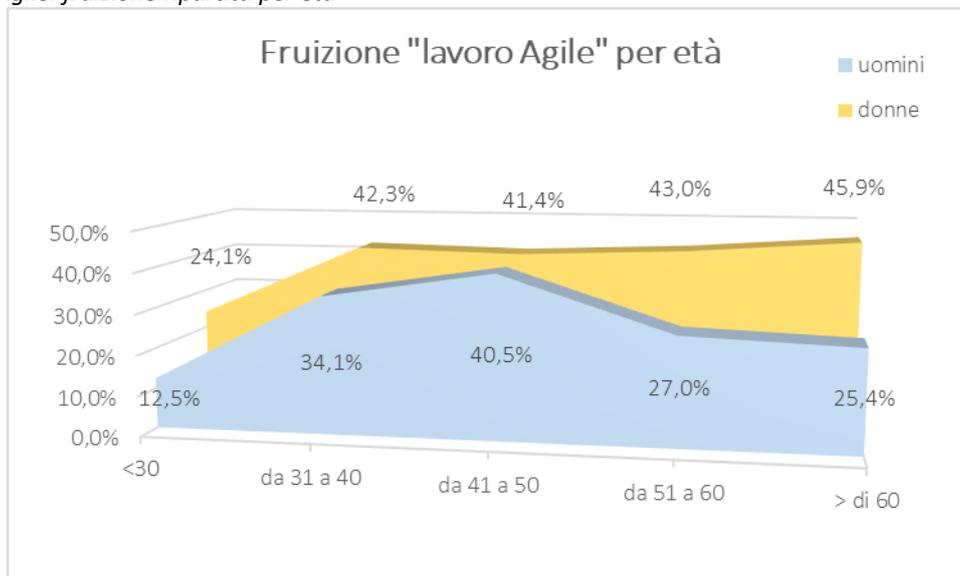
Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia
Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

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



Si osserva una rilevante incidenza dell'accesso alle misure di conciliative dal genere femminile delle dipendenti.

Fig. 6: Lavoro Agile: fruizione ripartita per età

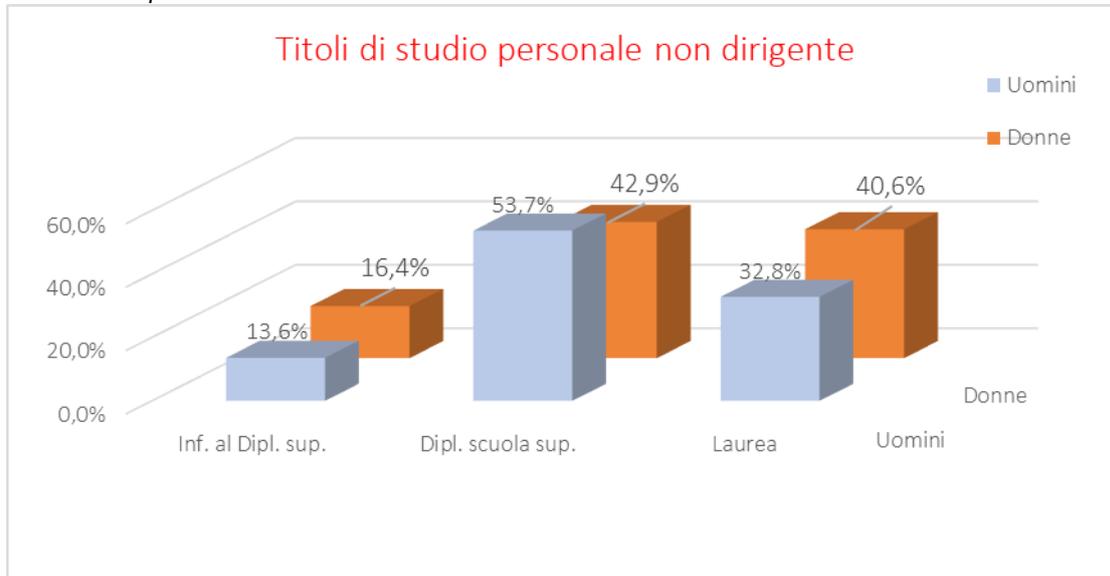


Interessante notare che la fascia di età che ha maggiormente usufruito del lavoro agile nel 2020 sia tra i 51 e 60 anni nelle donne, mentre gli uomini tra i 41 e i 50.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Nel grafico proposto vengono rappresentati i titoli di studio in possesso del personale del comparto ripartiti in % all'interno del proprio genere. La lettura che ne consegue è ad esempio: il 40,6% delle donne ha conseguito una laurea a differenza degli uomini dove solo il 32,8% di loro l'ha conseguita.

Fig. 7: personale comparto: titoli di studio



Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

I dati disponibili in merito a questo aspetto erano il monte ore formativo suddiviso per tematiche formative, per genere e segmentato per fascia di età. Si è ritenuto opportuno riparametrare le ore formative della tabella fornitaci con il n. di dipendenti suddivisi per fascia di età: da questa modalità risultano le ore medie di formazione per ogni singolo dipendente nella rispettiva fascia di appartenenza (per età e genere). Sono valori teorici ma consentono di rendere maggiormente comprensibile un confronto fra dipendenti appartenenti a settori diversi. Dalla Tabella che viene riportata si evince che la media delle ore formative relativamente all'anno 2020 per una dipendente donna tra i 51 e i 61 anni rispetto alla formazione obbligatoria è di 3,51 ore/anno mentre quella di un dipendente uomo corrispondente (tra i 51 e i 61 anni) è di 3,56 ore/anno.

 Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia
 Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

uomini per classi di età

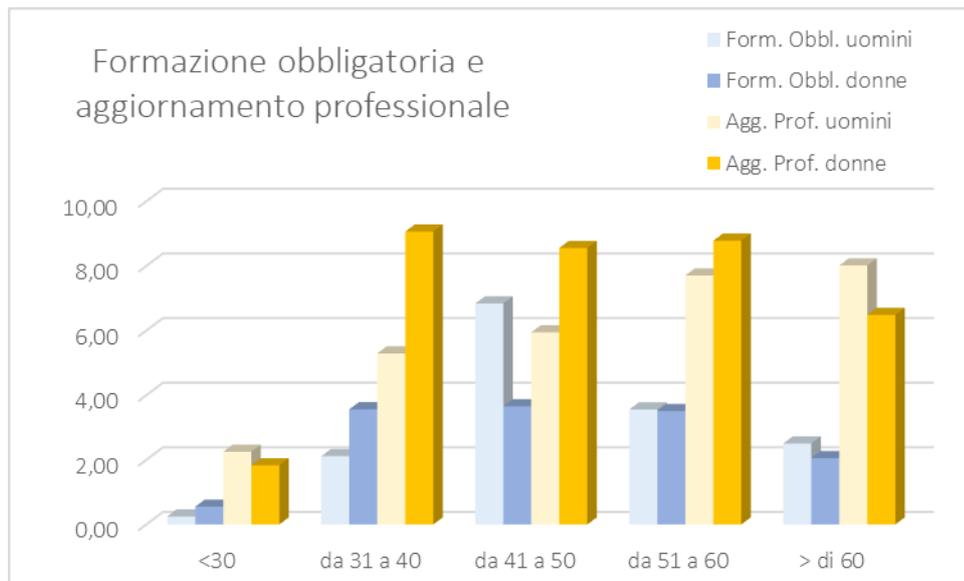
Donne per classi di età

	uomini per classi di età					Donne per classi di età				
	<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
Obbligatoria (sicurezza)	0,25	2,11	6,84	3,56	2,51	0,55	3,56	3,66	3,51	2,05
Aggiornamento professionale	2,25	5,30	5,95	7,70	8,01	1,83	9,06	8,56	8,78	6,49
Comp.ze manag.li/Relaz.li	0,00	0,36	0,00	0,31	0,17	0,00	0,05	0,40	0,37	0,32
Tematiche CUG	0,00	0,00	0,00	0,00	0,23	0,00	0,00	0,26	0,20	0,00
Violenza di genere	0,00	0,09	0,00	0,10	0,06	0,00	0,10	0,36	0,32	0,22
Altro (specificare)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

n. dipendenti	8	44	37	115	71	29	78	99	214	37
---------------	---	----	----	-----	----	----	----	----	-----	----

Dalla tabella proposta discende il grafico successivo che evidenzia come la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale siano considerate in maniera diversa sia in relazione al sesso che alla fascia di età. Generalmente le donne sembrano maggiormente orientate all'aggiornamento professionale rispetto agli uomini. Sembra inoltre che l'aggiornamento professionale sia il tipo di proposta formativa aziendale maggiore dal punto di vista quantitativo.

Fig. 8: Formazione fruita anno 2020



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)

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
Inquadramento	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
DIRIGENZA	51.654,00	48.656,00	2.998,00
COMPARTO	20.978,00	19.341,00	1.637,00
Totale personale	275	457	732
% sul personale complessivo	44,02%	55,98%	100%

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel 2020 la cornice di riferimento rispetto al tema del "benessere del personale" può essere influenzata dall'evento pandemico che ha impattato pesantemente sulla qualità di vita di ciascuno e di conseguenza la percezione del vissuto soggettivo legato al benessere non può non tener conto del contesto generale.

Nel mese di giugno, in concomitanza della fase di rientro lavorativo post prima ondata pandemica, sono stati condotti quattro incontri webinar proposti dal CUG, settimanali, di confronto e discussione aperta sulle tematiche che sembravano più rilevanti: come supportare la dimensione familiare nelle condizioni di crisi e di violenza domestica, quali bisogni esprimevano i lavoratori caregiver di familiari con disabilità, come uscire dalla crisi economica che sembrava toccare maggiormente la condizione delle donne.

Da questo osservatorio diretto sono emersi stimoli, riflessioni e spunti operativi che hanno suscitato interesse dentro e fuori al CUG di ATS Brescia, coinvolgendo infine anche altre realtà organizzative nel territorio.

A questo punto di osservazione si possono aggiungere le analisi dettagliate di altri tre fonti che sono essere osservatori istituzionali privilegiati, attivati nel 2020 e previsti dal Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021.

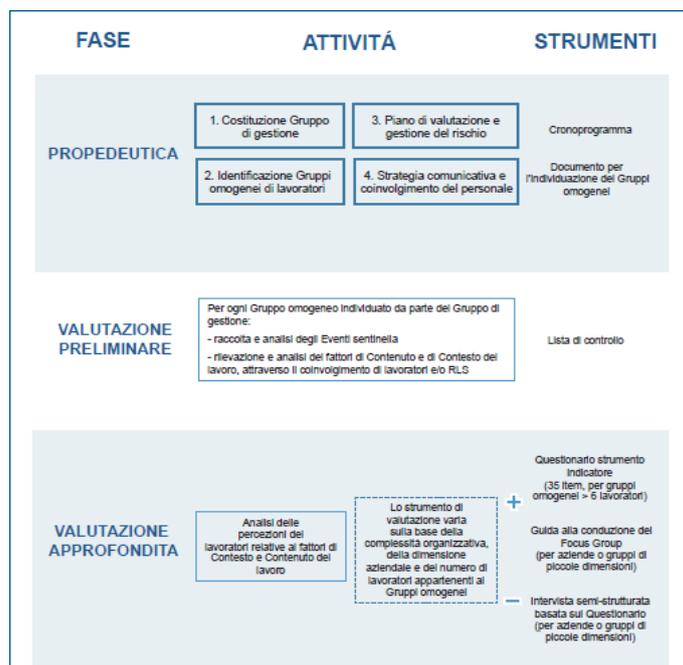
- Il primo osservatorio è l'indagine completa e metodologicamente importante della Valutazione del rischio stress;
- il secondo osservatorio è il sistema di Incidental Reporting;
- il terzo osservatorio è l'attivazione dello sportello di ascolto attivato dalla Consigliera di Fiducia.

Entrambi gli osservatori hanno fornito rispettivamente documenti conclusivi, trasmessi alla Presidente del CUG di cui si condivide in sintesi una breve analisi.

Analisi del primo osservatorio: Valutazione del rischio stress correlato (previsto nel PAP 2019-2021)

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.

Questa è la fotografia del flusso di attività:



Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia
Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

Il Gruppo di Gestione per la valutazione del rischio stress è composto da:

dott.ssa Laura Lanfredini
ing. Giacomo Galperti
dott. Pasquale Politi
dott.ssa Angela Carta
dott.ssa Daniela Rossi
dott.ssa Cecilia Zilioli
p.i. Fabrizio Tabladini
dott.ssa Barbara Della Valle

Direttore Sanitario
RSPP
Medico Competente
Medico Competente
Presidente del CUG
Psicologo – Mediatore
RLS
RLS

Preliminare alla fase di monitoraggio è stato il percorso di identificazione dei Gruppi omogenei di lavoratori bilanciati per genere

Secondo le indicazioni della Commissione, la valutazione del rischio SLC ha preso in esame non singoli lavoratori, ma Gruppi Omogenei di lavoratori (per esempio per mansione o posizione organizzativa) rappresentativi delle diverse mansioni e bilanciati per genere, individuati in considerazione del loro grado di esperienza e conoscenza dell'effettiva organizzazione del lavoro.

La valutazione preliminare è articolata in due momenti principali:

- a) analisi degli Eventi sentinella
- b) rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro

I - Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II - Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III - Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		

La procedura di calcolo è svolta automaticamente dal software online di elaborazione dati presente nella piattaforma INAIL e ha consentito di ottenere un report dettagliato dei risultati.

	Punteggio complessivo	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(....) +	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto	(....) +	0	23	24	43	44	100
Punteggio Area Contesto	(....) =	0	37	38	53	54	100
Punteggio Finale	(....)	0	58	59	90	91	216

Nella valutazione è stata coinvolta 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 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.



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

Pertanto, pare opportuno suggerire la 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.

Oltre alla rilevazione standardizzata tramite questionario sono stati condotti focus group mirati a raccogliere informazioni, a partire dalla discussione dei partecipanti su un tema.

Ogni gruppo ascoltato prevedeva orientativamente tra i 6 e i 10 partecipanti, aggregati il più possibile per ruolo gerarchico e con un'esperienza significativa all'interno dell'Agenzia, in modo da garantire libertà di espressione. Ogni gruppo è stato attentamente bilanciato, rispecchiando il più possibile le corrette proporzioni in riferimento ad aspetti importanti come **genere** ed età.

Su proposta delle psicologhe presenti nel gruppo di lavoro si è scelto di procedere, per i gruppi omogenei risultati in fascia rossa con Focus group volti al miglioramento delle capacità di team building.

Indicazioni di miglioramento emerse:

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

Analisi del secondo osservatorio: sistema di incidental reporting (previsto da PAP triennale 2019-2021)

Grazie alla collaborazione con il Medico competente, componente titolare del Comitato Unico di Garanzia, si osserva sinteticamente dal report "Relazione annuale consuntiva sugli eventi avversi verificatisi all'interno della struttura, sulle cause che hanno prodotto l'evento avverso e sulle conseguenti iniziative messe in atto" (Art 2 comma 5 Legge 24 dell'8 marzo 2017). In particolare:

- per evento sentinella si intende un "evento avverso, di particolare gravità, potenzialmente evitabile, che può comportare morte o grave danno al paziente e che determina una perdita di fiducia dei cittadini nei confronti del servizio sanitario"
- Gli eventi sentinella e gli eventi avversi rappresentano solo la punta dell'iceberg degli eventi indesiderati che avvengono in una struttura sanitaria. Così come nel 2019, anche nel 2020 non sono stati registrati, nel Sistema Informativo per il Monitoraggio degli Errori in Sanità (SIMES), eventi sentinella. Si conferma, così, l'ATS di Brescia come Agenzia a "bassa rischiosità".

Il sistema di incidental reporting implementato ormai da parecchi anni nell'Agenzia Tutela della Salute di Brescia, rappresenta uno strumento, da ritenere indispensabile, teso ad aumentare i livelli di conoscenza delle cause e dei fattori che hanno contribuito al verificarsi di un evento avverso in base al "principio dell'imparare dall'errore". Il sistema, che fornisce dati importanti per l'identificazione del rischio clinico e che è alimentato da un flusso di informazioni proveniente, su base volontaristica, dai Dipendenti e da altri lavoratori ad esse equiparati, ha registrato, nel corso del 2020, n. 24 eventi (in un caso le segnalazioni, riguardante lo stesso evento, sono pervenute da due operatori). Il dato, da ritenere in linea con quanto occorso negli anni passati, permette di fare alcune considerazioni; significativo il fatto che ben 17 segnalazioni (corrispondenti al 74%) siano pervenute dall'Area operativa della Continuità Assistenziale.



L'attività svolta dai Medici della Continuità Assistenziale si conferma, quindi, come una area operativa da tenere costantemente monitorata. In questo ambito sono stati segnalati in tre casi eventi di natura "tecnica" (guasti, problemi impiantistici, etc) e in 14 casi, eventi da classificare nell'area "aggressioni/minacce" (le segnalazioni riguardano esclusivamente minacce verbali). In un caso sono state coinvolte le forze dell'ordine. Le restanti sette segnalazioni pervenute al Risk Manager, fatte da operatori di vari assetti dell'Agenzia, sono da riferire, in quattro casi, a situazioni conflittuali con l'utenza che hanno portato a minacce verbali e in tre casi a problemi inerenti aree tecniche-procedurali.

Analisi del terzo osservatorio: attivazione dello sportello della Consigliera di Fiducia

La collaborazione CUG e della Consigliera di Fiducia è stata molto stretta, pur nel rispetto di rispettivi ambiti di autonomia e riservatezza.

Inoltre, in collaborazione con la UO Comunicazione sono state condotte azioni di informazione rivolti a tutto il personale sulle modalità di accesso diretto alla consigliera, nella garanzia di privacy e massima riservatezza.

Nel corso dell'anno si sono rivolti alla Consigliera di fiducia un totale di 13 persone per una consulenza erogata prevalentemente in remoto. Per alcune segnalazioni si è reso necessario più di un incontro al fine di fornire il supporto adeguato e aggiornare i segnalanti in merito alle azioni fatte per risolvere la situazione o per analizzare i documenti presentati. Rispetto alla popolazione di riferimento le 13 risorse rappresentano 1.8% attestandosi attorno a quello che è il dato medio in organizzazioni simili; sotto il profilo della composizione di genere si vede un apparente sbilanciamento verso la componente femminile che rappresenta il 76% dei/le segnalanti. Il dato non va letto come maggior predisposizione delle donne a ricorrere alla Consigliera di fiducia, bensì può essere il riflesso della prevalenza di donne tra i dipendenti di ATS.

Alla luce dei dati rilevati, in considerazione del fatto che nella maggior parte dei casi il disagio deriva non tanto dalla presenza di soggetti che intenzionalmente si adoperano per creare un clima ostile e disagiata per i dipendenti, bensì da una carenza nelle competenze relazionali/organizzative e conoscenza delle fattispecie giuridiche, si ritiene che le seguenti iniziative potrebbero portare ad un generale miglioramento in termini sia individuali che collettivi:

- 🕒 percorso di potenziamento delle softskill nelle persone che occupano posizioni di coordinamento e gestione risorse umane, in particolare per le posizioni di estrazione tecnico – scientifico;
- 🕒 la promozione relativa all'esistenza del sistema di segnalazione degli "eventi avversi" al fine di intercettare sia le situazioni di rischio generate dall'utenza che episodi di aggressività di colleghi, superiori e sottoposti dovute alla situazione generale di stress;
- 🕒 un percorso formativo che fornisca a coloro che occupano una posizione di gestione risorse umane le nozioni giuslavoristiche di base per una corretta gestione delle risorse assegnate, con un focus sul tema delle Molestie sessuali e concetti di discriminazione indiretta; gestione delle maternità e dei collaboratori titolari di legge 104
- 🕒 un percorso formativo volto a rinforzare la consapevolezza degli aspetti legati alle responsabilità in materia di sicurezza e salute dell'ambiente di lavoro, che fornisca gli strumenti operativi per una gestione delle risorse che riduca lo stress da lavoro correlato e migliori le relazioni interne (gestione del conflitto, mappatura attività, matrice tempo);
- 🕒 un percorso formativo che fornisca a coloro che occupano una posizione di gestione risorse umane gli strumenti per la gestione dei Low Performer I percorsi sopra individuati permetterebbero, dotando coloro che occupano posizioni di responsabilità e gestione di gruppi di lavoro di adeguate competenze, di evitare situazioni di sovraccarico lavorativo, di gestire proficuamente i collaboratori anche se in smart working (è ancora percepibile la diffidenza verso questo istituto in termini di produttività), sostenere i collaboratori nel fronteggiare situazioni difficili con l'utenza, evitare di adottare inconsapevolmente comportamenti molesti o discriminatori. L'attività della Consigliera, oltre al supporto e gestione delle segnalazioni, si è concretizzata



in un continuo confronto con la Presidente del CUG, la partecipazione alle sedute del CUG (6 febbraio, 7 maggio, 21 maggio, 3 settembre e 3 dicembre), altri eventi organizzati dallo stesso (18 maggio Interconnettendoci sul Covid-19, 25 giugno), la partecipazione alla stesura e revisione del Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da comportamenti e situazioni riconducibili al Mobbing ed alle molestie sessuali e al codice di comportamento dell'ATS di Brescia.

In sintesi, gli indicatori del Benessere Organizzativo non hanno evidenziato particolari situazioni critiche e nel complesso l'impatto organizzativo risponde alle esigenze di flessibilità e di adattamento alla situazione pandemica, particolarmente difficile.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con riferimento al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che, all'art. 48 impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre Piani di Azioni Positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e alla Direttiva Ministeriale n. 2/2019 del 26 giugno 2019 l'Agenzia con Decreto D.G. n. 725 del 20.12.2019 ha adottato, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, il Piano triennale di Azioni Positive 2019 – 2021, atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Il presente Piano, a scorrimento, costituisce un adeguamento del Piano Performance 2019-2021, adottato dall'ATS di Brescia con Decreto D.G. n. 25 del 31.01.2019.

Il Piano Triennale delle Performance 2020-2022 è un documento approvato con decreto DG n.50 del 31.01.2020 con allegato il Piano di Azioni Positive del Triennio 2019-2021.

In esso si evidenzia che gli operatori dell'ATS alla data del 01.01.2020 sono 725 di cui 186 Dirigenti Sanitari, 23 Dirigenti Professionali Tecnico Amministrativi, 516 operatori del comparto complessivamente suddivisi in n.439 femmine e n.286 maschi.

Nel complesso n.494 sono addetti ad attività centrali di cui n.90 a tempo parziale (84 F e 6 M) e n. 404 a tempo pieno (71 F e 125 M). La media dell'età dei dipendenti è di 51,08 anni.

Il piano è lo strumento che valorizza e riunisce i contenuti essenziali di altri documenti, attraverso i quali l'Agenzia pianifica le proprie attività e ne verifica la gestione. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle fasi tipiche del ciclo di programmazione e controllo:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, integrandosi con il ciclo di bilancio;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti;
- f) rendicontazione dei risultati.



Obiettivi strategici (2020-2022): sono gli impegni di mandato, strategici assunti e perseguiti in un arco temporale pluriennale (triennio), in collegamento ed integrazione con gli strumenti relativi alla trasparenza, integrità, al contrasto del fenomeno della corruzione e al Piano triennale di Azioni Positive;

Obiettivi Operativi: consistono nella declinazione annuale degli impegni strategici. Sono obiettivi di interesse regionale/aziendale, che in coerenza con la programmazione dell’Agenzia sono funzionali a verificare, consolidare e/o migliorarne i servizi. Le diverse articolazioni organizzative rispettivamente coinvolte, attraverso un processo a cascata, assegnano gli obiettivi ai dirigenti ed agli operatori di rispettiva afferenza gerarchica.

Si osserva che nell’emergenza Covid 2019 non sono venuti meno gli impegni corali individuati nel Piano triennale di Azioni Positive, ma sostanzialmente si sono adattate le modalità di attuazione e di gestione delle azioni di miglioramento su questi 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 smartworking
- 3) valorizzazione della flessibilità a nuove attività a nuovi ruoli in funzione del cambiamento organizzativo, anche per fronteggiamento dell’emergenza COVID 19.



SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITA'

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 20.12.2019 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.38 del 29.01.2021 è stato adottato l'aggiornamento Piano di Azioni Positive per l'anno 2021.

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.

ATTIVITA'

Il Comitato ha collaborato con i vari assetti direttivi dell'Agenzia in modo costante e costruttivo, con uno spazio di autonomia che ha valorizzato la mission e la vision gestionale. La Direzione ha garantito uno spazio di operatività significativo con un mandato chiaro e definito in vari segmenti di attività.

Il Comitato si è riunito formalmente nel corso del 2020 in quattro sedute che sono state anche accreditate sulla piattaforma ECM con i seguenti odg:

- 6 febbraio - Il mandato della consigliera di fiducia sul tema della parità di genere
- 7 maggio - Il lavoro agile come strumento di management innovativo
- 3 settembre - Il linguaggio di genere e la valorizzazione delle risorse relazionali
- 3 dicembre - I legami evolutivi nei contesti di lavoro

Il contesto di incontro stabile e articolato sull'arco dell'anno è stato un momento per ascoltare i bisogni organizzativi e ripensare al contributo responsabile di ciascuno nel proprio spazio di professionalità, compatibilmente con le risorse disponibili e le difficoltà legate alla fase pandemica. Al gruppo hanno partecipato la consigliera di fiducia, le colleghe della medicina del lavoro, della mediazione aziendale ed esperti esterni che con sensibilità e competenza hanno offerto un notevole apporto scientifico e normativo.

Inoltre il CUG si è riunito prevalentemente in remoto sui seguenti temi:

- 4 giugno - Disabilità e carico di cura per i genitori lavoratori
- 11 giugno - Quando il nido non è sicuro
- 18 giugno - Il posizionamento del CUG: compiti e mandato
- 25 giugno - La parità di genere e la tutela dei diritti

Il gruppo di lavoro individuato nel comitato ha fruito di un corso FSC dal titolo "I processi di valorizzazione delle risorse umane"

La formazione sul campo è stata orientata a consolidare il gruppo di lavoro del Comitato Unico di Garanzia di nuova formazione, in sinergia con le articolazioni organizzative dell'Agenzia interessate all'individuazione di buone prassi orientate all'affermazione e alla valorizzazione delle risorse Umane.

Il lavoro ha permesso sinteticamente di raggiungere questi risultati:

- 1) la conoscenza e la promozione della figura della Consigliere di Fiducia*
- 2) la promozione di politiche antidiscriminatorie sul lavoro, promuovendo a livello aziendale la partecipazione a video conferenze promosse dalla Consigliera di Parità Regionale dott.ssa Carolina Pellegrini "ORGANIZZAZIONE FLESSIBILE E DIVERSITY MANAGEMENT"*
- 3) la condivisione di azioni orientate alla realizzazione del Piano di Azioni Positive*
- 4) la progettazione di iniziative di visibilità del CUG sul territorio, in collaborazione con la Consigliera di Parità Provinciale*
- 5) la prima stesura della revisione del codice di condotta*
- 6) la condivisione di un progetto di Rete CUG Regione Lombardia*
- 7) l'affiancamento al gruppo di lavoro coordinato da RSPP per la realizzazione monitoraggio stress lavoro correlato*
- 8) la proposta dell'iniziativa comunicativa in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della Violenza contro le donne, in staff con il Dipartimento PIPSS – UOC Analisi e Risposte ai Bisogni Emergenti, interlocutore di un progetto sperimentale dedicato all'individuazione di un modello di riferimento per minori vittime di violenza assistita*
- 9) la raccolta di un fabbisogno formativo trasversale elaborata come proposta al Comitato Tecnico della Formazione*
- 10) attivazione di un percorso formativo condiviso con RSPP per colleghi in frontoffice al fine di affrontare situazioni di rischio o disagio.*
Il corso di formazione è stato svolto con metodo altamente interattivo, in modo da coinvolgere gli operatori, sollecitarne l'interesse, favorire la discussione su casi pratici provenienti dalla loro esperienza. La partecipazione è stata alta e il clima di motivazione delle tematiche affrontate hanno consentito di lavorare con particolare efficacia e di raggiungere pienamente l'obiettivo con la stesura del Piano di Azioni Positive, annuale.

Iniziative di formazione con altri CUG del territorio di Brescia

CUG ATS Brescia con CUG ASST Civili e CUG UNIBS ha promosso e organizzato nel febbraio 2020 un convegno di medicina di genere in Aula Magna dell'Università degli Studi di Brescia



L'approccio di genere in medicina: garanzia di cure appropriate e sostenibili

Convegno promosso dai C.U.G. di ASST Spedali Civili, ATS e Università degli Studi di Brescia

Sabato 22 febbraio 2020 | ore 8.30 - Aula magna Università di Medicina - Brescia

Programma

<p>ore 8.15 Registrazione partecipanti</p> <p>ore 8.30 Saluti istituzionali</p> <p>ore 9.00 Introduzione <i>Annalisa Voltolini Presidente CUG ASST Spedali Civili</i></p> <p>Moderatrici: Daniela Rossi Presidente CUG ATS Annalisa Voltolini Presidente CUG ASST Spedali Civili</p> <p>ore 9.15 Il cammino della legge sulla Medicina di genere <i>Paola Boldrini Senatrice</i></p> <p>Il piano attuativo per l'applicazione della Medicina di genere nel SSN <i>Alessandra Carè Direttrice Centro Nazionale di Riferimento della Medicina di Genere ISS</i></p> <p>Le differenze di genere nella rilevazione dello stato di salute della popolazione di ATS Brescia <i>Michele Magoni Direttore Epidemiologia ATS Brescia</i></p> <p>Breve Pausa</p>	<p>Moderatrici: Luisa Monini Medico, giornalista scientifica Daniela Rossi Presidente CUG ATS</p> <p>ore 11.00 Il genere in odontoiatria <i>Alessandra Majorana Professore ordinario Odontoiatria Brescia</i></p> <p>Sonno e differenze di genere <i>Maria Pia Pasolini Centro Medicina del sonno Neurologico e Pneumologico ASST Spedali Civili</i></p> <p>XXI secolo, la farmacologia assume un genere <i>Adriana Maggi Professore ordinario di biotecnologie farmacologiche Università Milano</i></p> <p>Il ruolo della comunicazione <i>Luisa Monini Medico, giornalista scientifica</i></p> <p>ore 12.45 Conclusioni <i>Elisabetta Comini Presidente CUG Università</i></p> <p>ore 13.00 ECM e Chiusura</p> <p>Crediti formativi per le professioni sanitarie, ai primi 200 iscritti sul Portale della Formazione ASST Spedali Civili. Attestato di partecipazione ai richiedenti.</p>
--	--

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Spedali Civili

www.asst-spedalivicili.it CUG - Spedali Civili - 030 - A 01 00 000

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

POTERI PROPOSITIVI:

- partecipazione attiva alle proposte formative aziendali
- proposta di adozione misure di maggiore conciliazione tempo vita- lavoro nella fase estiva post emergenziale
- proposta accolta di azioni di miglioramento in seguito alla Valutazione del rischio stress nel lavoro



- proposta e realizzazione di un progetto in video conference sull’impatto organizzativo e i provvedimenti in emergenza Covid, rispetto alle ricadute sui lavoratori più “fragili”, con maggiore carico di cura familiare o con maggiori difficoltà di salute
- proposta di adozione di uno stile di linguaggio rispettoso della parità di genere come da orientamenti dello stile di comunicazione nella P.A.
- proposta di revisione del codice di condotta

POTERI CONSULTIVI:

- nomina della Presidente CUG quale componente del Comitato Tecnico Scientifico per l’adozione e il monitoraggio dell’attuazione del Piano di Formazione
- nomina della Presidente nella Commissione di Valutazione stress lavoro correlato 2019-2020
- partecipazione alla ricognizione dei modelli di applicazione di regolamenti di Smart Working
- Partecipazione al coordinamento territoriale dei Presidenti CUG UNIBS, CUG ASST Civili, CUG Comune, CUG Camera di Commercio della Provincia di Brescia con Consigliera di Parità della Provincia di Brescia
- incarico della Presidente del CUG di ATS di referente ATS delle 4 Reti antiViolenza, capofila Brescia, Desenzano, Palazzolo s/Oglio, Comunità Montana Valle Trompia, in particolare ha partecipato agli incontri di coordinamento delle Reti promosse dai Capofila e alla revisione dell’accordo di partnership con Reti anti violenza
- suggerimento accolto nell’iter di adozione del codice di comportamento aziendale
- consultazione del CUG nell’adozione delle Procedure di Sicurezza Prevenzione degli atti di violenza nei luoghi di lavoro – integrato da PAP triennale

POTERI DI VERIFICA

- acquisizione Documento di valutazione di rischio stress sul lavoro 2020
- acquisizione Documento Incidental Reporting redatto da Medico Competente e RSPP
- acquisizione Relazione periodica e conclusiva di attuazione del Piano Formativo 2020
- relazione finale del piano di performance (in scadenza giugno 2021)



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il primo trimestre 2021 è di nuovo contrassegnato da uno stato di emergenza COVID 19, parallelamente all'attuazione delle misure vaccinali preventive.

L'impatto della chiusura delle scuole di ogni ordine e grado e la necessità di tutelare la fascia degli anziani potrebbe di nuovo compromettere alcuni equilibri familiari fragili con un impatto importante sulle richieste di conciliazione vita lavoro, richiedendo a ciascuno una maggiore capacità di resilienza e di adattamento al "nuovo". Anche lo scenario organizzativo di riferimento regionale potrebbe mutare in forza dell'attesa "riforma" della Legge regionale n. 23 del 2015.

Ogni assetto istituzionale sanitario è improntato al superamento ottimale dell'emergenza, in dialogo costante con il territorio.

Il Piano di Azioni Positive annuale sarà declinato quindi alle condizioni di sostenibilità, tenendo presente l'impegno alla promozione della cultura di parità e dell'inclusione, come parte integrante della promozione del Benessere Organizzativo.