

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brescia



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