Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Brescia

Comitato Unico di Garanzia
Agenzia di Tutela della Salute di Brescia

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 "L*inee 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.

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

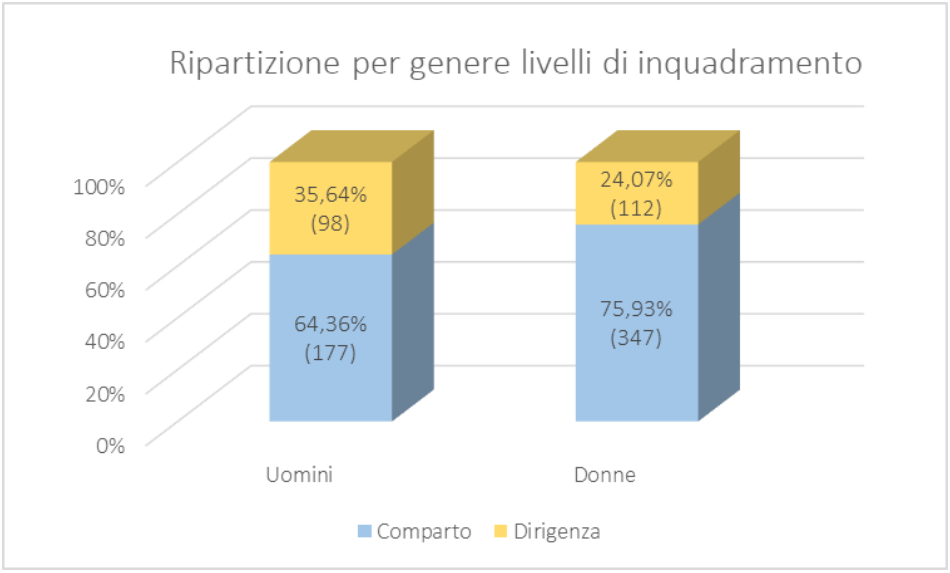
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

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

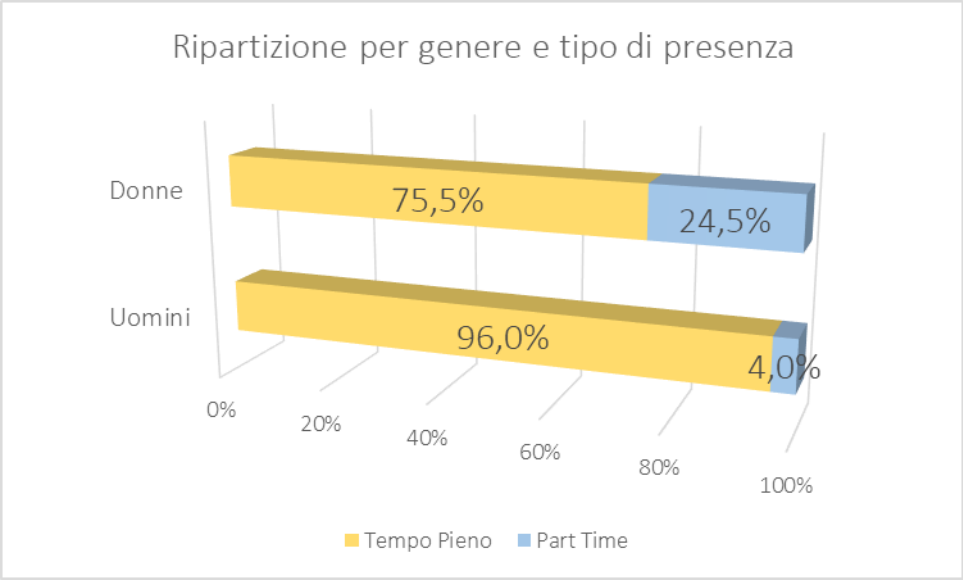


La stratificazione verticale per genere sembra confermare invece una prevalenza maschile nelle funzioni apicali dirigenziali e una maggiore prevalenza delle donne nei ruoli di comparto sanitario.

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

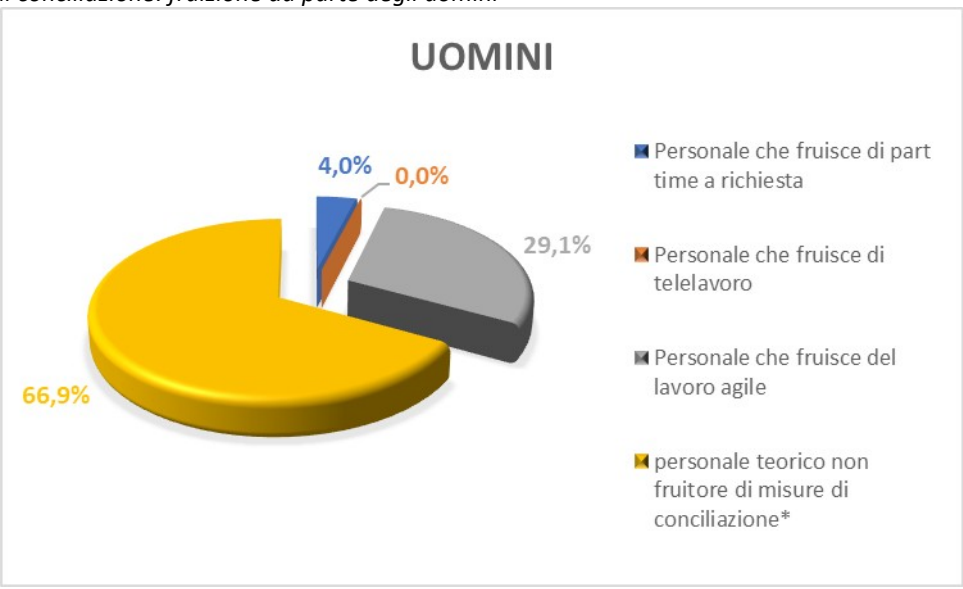
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Fig. 3: ripartizione per genere e tipo di presenza



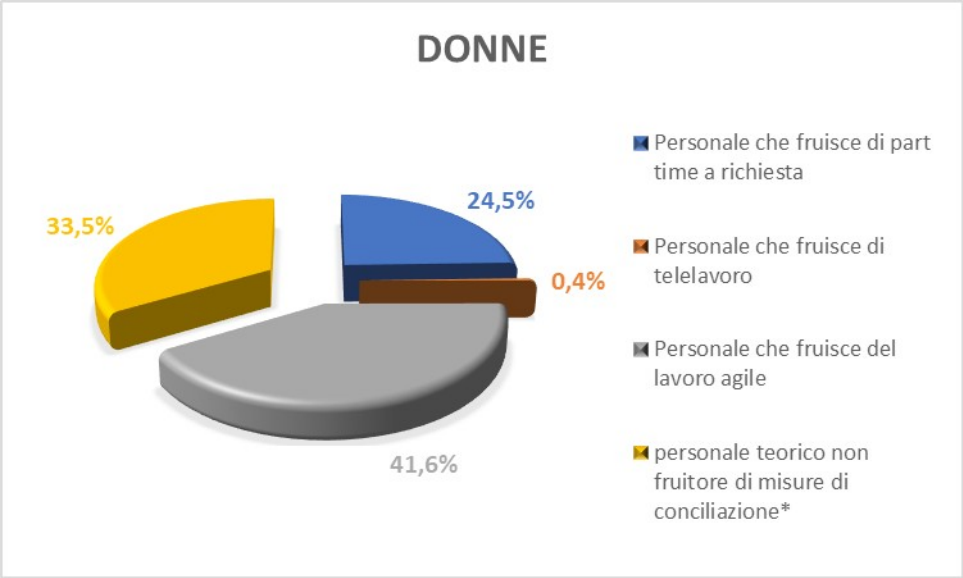
Sulla scorta di una cultura dei ruoli di genere, ancora consolidata , tendenzialmente le donne sono il genere che afferisce maggiormente alle richieste di riduzione orario, per esigenze familiari di conciliazione vita-lavoro-

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



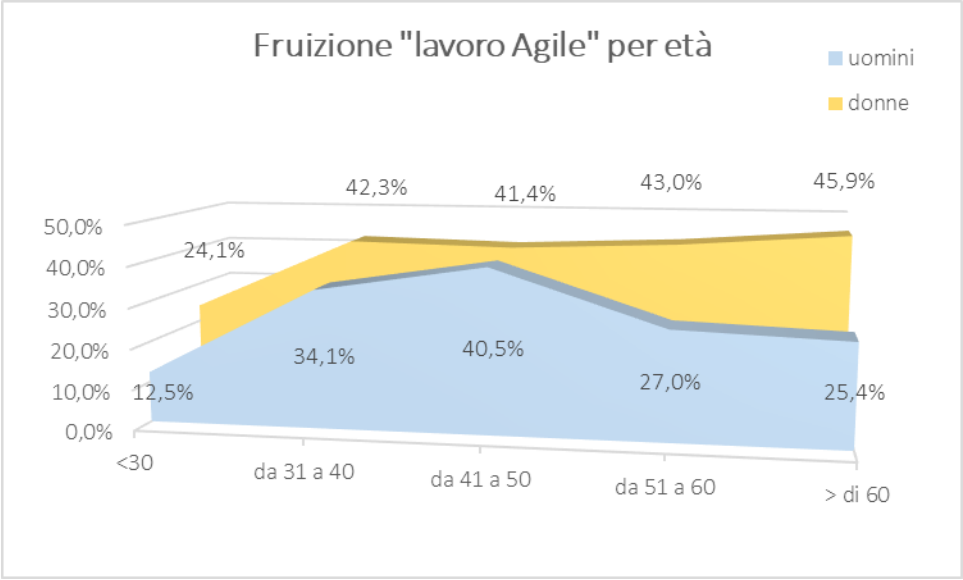
Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

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

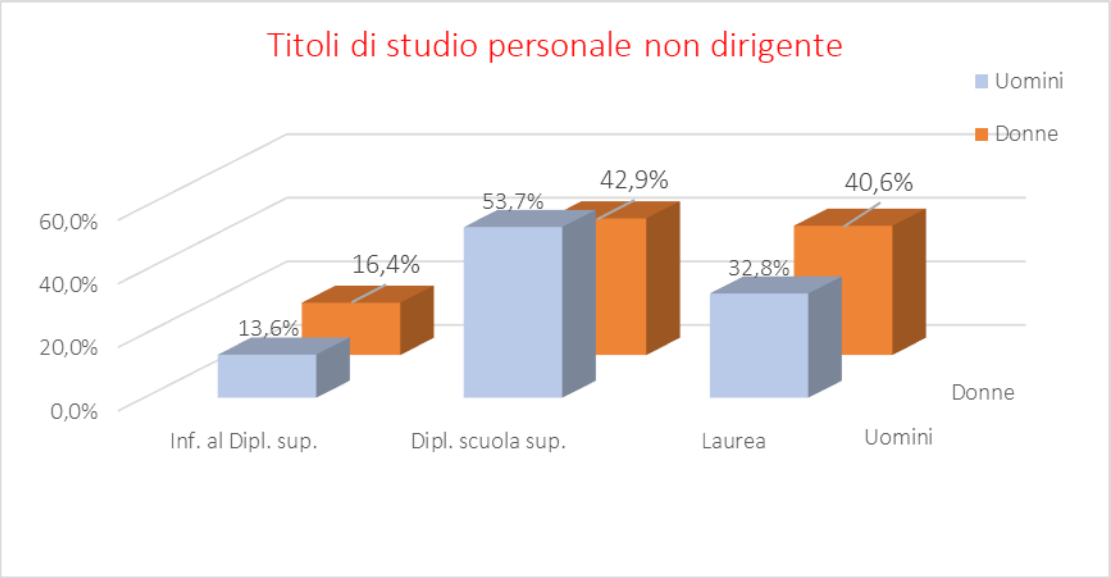


Interessante notare che la fascia di età che ha maggiormente usufruito del lavoro agile nel 2020 sia tra i 51 e i 60 anni nelle donne, mentre gli uomini tra i 41 e i 50.

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



Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

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

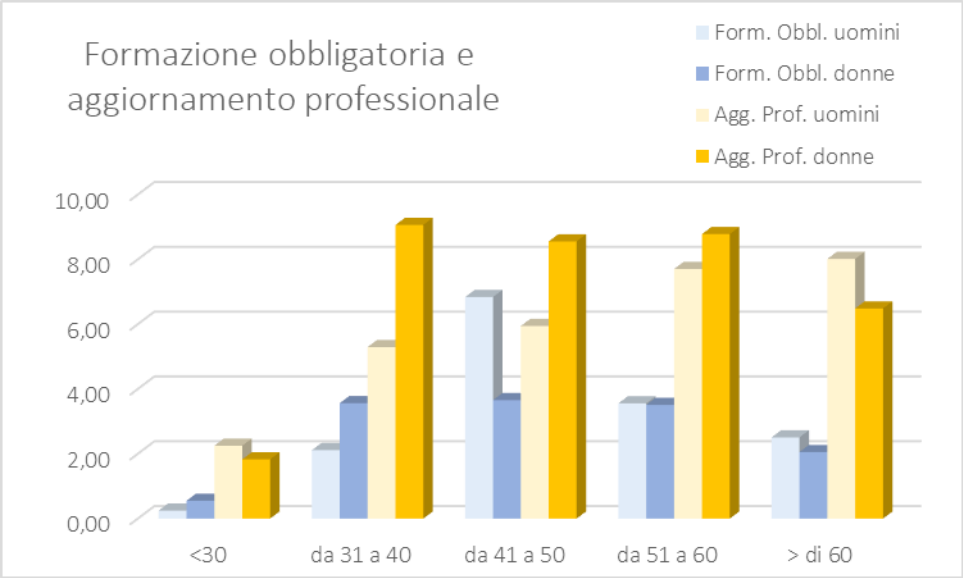
I dati disponibili in merito a questo aspetto erano il monte ore formativo suddiviso per tematiche formative, per genere e segmentato per fascia di età. Si è ritenuto opportuno riparametrare le ore formative della tabella fornitaci con il n. di dipendenti suddivisi per fascia di età: da questa modalità 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 dipendete 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.

	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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

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 famigliare 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.

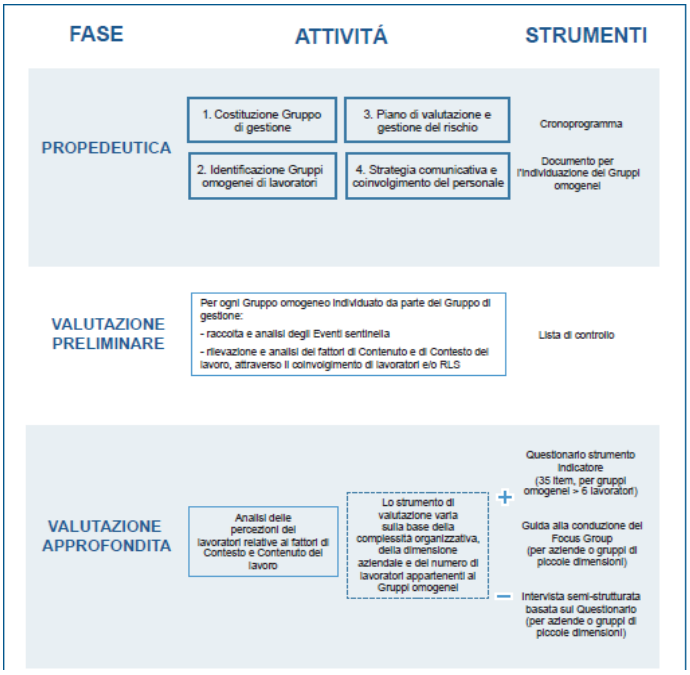
Entrambi gli osservatori hanno fornito rispettivamente documenti conclusivi, trasmessi alla Presidente del CUG di cui si condivide in sintesi una breve analisi.

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

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

dott.ssa Laura Lanfredini	Direttore Sanitario
ing. Giacomo Galperti	RSPP
dott. Pasquale Politi	Medico Competente
dott.ssa Angela Carta	Medico Competente
dott.ssa Daniela Rossi	Presidente del CUG
dott.ssa Cecilia Zilioli	Psicologo – Mediatore
p.i. Fabrizio Tabladini	RLS
dott.ssa Barbara Della Valle	RLS

Preliminare alla fase di monitoraggio è stato il percorso di identificazione dei Gruppi omogeni 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*

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

<table>
<tr><th>I – Area
Eventi sentinella
(10 Indicatori aziendali)</th><th>II – Area
Contenuto del lavoro
(4 Dimensioni)</th><th>III – Area
Contesto del lavoro
(6 Dimensioni)</th></tr>
<tr><td>Infortuni</td><td rowspan="2">Ambiente di lavoro
e attrezzature di lavoro
(13 indicatori)</td><td rowspan="2">Funzione e cultura organizzativa
(11 indicatori)</td></tr>
<tr><td>Assenza per malattia</td></tr>
<tr><td>Assenze dal lavoro</td><td rowspan="2">Pianificazione dei compiti
(6 indicatori)</td><td rowspan="2">Ruolo nell'ambito
dell'organizzazione
(4 indicatori)</td></tr>
<tr><td>Ferie non godute</td></tr>
<tr><td>Rotazione del personale</td><td>Carico di lavoro/ritmo di lavoro
(9 indicatori)</td><td>Evoluzione della carriera
(3 indicatori)</td></tr>
<tr><td>Turnover</td><td rowspan="5">Orario di lavoro
(8 indicatori)</td><td rowspan="2">Autonomia decisionale/controllo
del lavoro
(5 indicatori)</td></tr>
<tr><td>Procedimenti/sanzioni disciplinari</td></tr>
<tr><td>Richieste visite mediche
straordinarie al medico
competente</td><td rowspan="2">Rapporti interpersonali
sul lavoro
(3 indicatori)</td></tr>
<tr><td>Segnalazioni formalizzate
di lamentele dei lavoratori
all'azienda o al medico
competente</td></tr>
<tr><td>Istanze giudiziarie per
licenziamento, demansionamento,
molestie morali e/o sessuali</td><td>Interfaccia
casa lavoro - conciliazione
vita/lavoro
(4 indicatori)</td></tr>
</table>

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.

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

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 disagevole 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.

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

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"

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

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 antiviolenza
- 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)

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia

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.

Relazione del Comitato Unico di Garanzia ATS di Brescia