Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Brescia

Comitato Unico di Garanzia
Agenzia di Tutela della Salute di Brescia

Relazione del Comitato Unico di Garanzia di ATS BRESCIA

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

ANNO 2024

Sommario

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....3

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).....3

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA 3

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE 4

TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE 4

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....4

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO 5

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO 5

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....6

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ.....6

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE 7

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ 7

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti 8

SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....13

Tipo di amministrazione: Ente del Servizio Sanitario Nazionale

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età / Inquadramento	Femmine					F Totale	%	Maschi					M Totale	%	Totale complessivo
	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			
Assistente sociale-Ruolo			2	3		5	1,03			1			1	0,38	6
Dirigenza Amm.va-Ruolo			1	9		10	2,06		1		1	1	3	1,14	13
Dirigenza Amm.va-Tempo Det.			1	1		2	0,41							0,00	2
Dirigenza Medica-Ruolo		6	14	9	3	32	6,58		2	4	6	5	17	6,44	49
Dirigenza Medica-Tempo Det.		5			1	6	1,23	2	2		1		5	1,89	11
Dirigenza professionale-Ruolo							0,00		1	1	4	3	9	3,41	9
Dirigenza Sanitaria-Ruolo		2	1	9	3	15	3,09			1			1	0,38	16
Dirigenza tecnica-Ruolo							0,00				1		1	0,38	1
Dirigenza Veterinaria-Ruolo	3	17	11	18	3	52	10,70	1	12	10	13	16	52	19,70	104
OTA OSS-Ruolo				3	1	4	0,82							0,00	4
Personale amm.vo-Ruolo	7	35	35	93	18	188	38,68	3	7	11	13	6	40	15,15	228
Personale ausiliario-Ruolo				1		1	0,21				1		1	0,38	2
Personale infermieristico-Ruolo		2	3	13	2	20	4,12			1	4		5	1,89	25
Personale Riabilitazione-Ruolo			1	3		4	0,82	1				2	3	1,14	7
Personale tecnico sanitario-Ruolo		2	9	11		22	4,53			2			2	0,76	24
Personale tecnico-Ruolo	2	3	3	6	2	16	3,29	1	6	4	14	7	32	12,12	48
Personale tecnico-Tempo Det.							0,00		1		1		2	0,76	2
Personale Vig. Ispezione-Ruolo	27	45	7	26	4	109	22,43	15	11	10	34	20	90	34,09	199
Totale complessivo	**39**	**117**	**88**	**205**	**37**	**486**	**100**	**23**	**43**	**45**	**93**	**60**	**264**	**100**	**750**
Totale % sul personale complessivo	**5,20**	**15,60**	**11,73**	**27,33**	**4,93**	**64,80**		**3,07**	**5,73**	**6,00**	**12,40**	**8,00**	**35,20**		

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Classi part time	Femmine					F Totali	F %	Maschi					M Totali	M %	Totale complessivo
	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			
00_Fino al 50%		1		8		9	1,85				1	2	3	1,14	12
01_>50%		20	23	52	7	102	20,99	2	2	1	4	3	12	4,55	114
02_Tempo Pieno	39	96	65	145	30	375	77,16	21	41	44	88	55	249	94,32	624
Totale complessivo	**39**	**117**	**88**	**205**	**37**	**486**	**100,00**	**23**	**43**	**45**	**93**	**60**	**264**	**100,00**	**750**
Totale percentuale	**5,20**	**15,60**	**11,73**	**27,33**	**4,93**	**64,80**		**3,07**	**5,73**	**6,00**	**12,40**	**8,00**	**35,20**		

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 RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo di posizione di responsabilità	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inc. funz. organizzazione	6	12,76	17	36,17	23	
Inc. funz. professionale	13	27,65	11	23,4	24	
Totale complessivo	**19**	**40,42**	**28**	**59,57**	**47**	
Totale personale	**486**	**64,8**	**264**	**35,2**	**750**	**100**
% sul personale complessivo		**3,9**		**10,6**		**6,26**

TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età / Permanenza nel profilo e livello	Femmine					F Totale	F %	Maschi					M Totale	M %	Totale complessivo
	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			
00_<3	31	58	22	23		134	27,57	19	25	18	5	2	69	26,14	203
01_Tra 3 e 5	8	24	6	5		43	8,85	3	9	5	7	2	26	9,85	69
02_Tra 5 e 10		17	18	15	2	52	10,70	1	5	4	4	3	17	6,44	69
03_>10		18	42	162	35	257	52,88		4	18	77	53	152	57,58	409
Totale complessivo	**39**	**117**	**88**	**205**	**37**	**486**	**100**	**23**	**43**	**45**	**93**	**60**	**264**	**100**	**750**

TABELLA 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	Femmine	Maschi	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Comparto	21.227,79 €	24.470,23 €	-3.242,44 €	
Dirigenza	48.150,88 €	52.223,95 €	-4.073,07 €	
Totale personale	483	262	745	100%
% sul totale complessivo	64,83%	35,17%		

Nota Metodologica: la retribuzione media netta si intende comprensiva dei trattamenti accessori (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

TABELLA 1.6 – PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titoli di studio	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea (Dir. AMMINISTRATIVI)	12	10,16	3	3,4	15	7,28
Laurea (INGEGNERI)	1	0,84	9	10,22	10	4,85
Laurea (SOCIOLOGO)			1	1,13	1	0,48
Specializz. Post lauream (BIOLOGI)	2	1,69			2	0,97
Specializz. Post lauream (CHIMICI)	1	0,84			1	0,48
Specializz. Post lauream (FARMACISTI)	6	5,08			6	2,91
Specializz. Post lauream (FISICO)			1	1,13	1	0,48
Specializz. Post lauream (MEDICI)	38	32,2	22	25	60	29,12
Specializz. Post lauream (PSICOLOGI)	6	5,08			6	2,91
Specializz. Post lauream (VETERINARI)	52	44,06	52	59,09	104	50,48
Totale complessivo	**118**		**88**		**206**	**100**

TABELLA 1.7 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Categoria - titolo di studio	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Assistente sociale-Diploma	3	0,81		0,00	3	0,55
Assistente sociale-Laurea	2	0,54	1	0,57	3	0,55
OTA OSS-Diploma	1	0,27		0,00	1	0,18
OTA OSS-Inferiore al diploma	3	0,81		0,00	3	0,55
Personale amm.vo-Diploma	124	33,60	18	10,23	142	26,05
Personale amm.vo-Inferiore al diploma	33	8,94	6	3,41	39	7,15
Personale amm.vo-Laurea	31	8,40	16	9,09	47	8,62
Personale ausiliario-Inferiore al diploma	1	0,27	1	0,57	2	0,36
Personale infermieristico-Diploma	19	5,15	4	2,27	23	4,22
Personale infermieristico-Laurea	1	0,27	1	0,57	2	0,36
Personale Riabilitazione-Diploma	3	0,81	2	1,14	5	0,91
Personale Riabilitazione-Laurea	1	0,27	1	0,57	2	0,36
Personale tecnico-Diploma	4	1,08	9	5,11	13	2,38
Personale tecnico-Inferiore al diploma	7	1,90	15	8,52	22	4,03
Personale tecnico-Laurea	5	1,36	10	5,68	15	2,75
Personale tecnico sanitario-Diploma	15	4,07		0,00	15	2,75
Personale tecnico sanitario-Laurea	7	1,90	2	1,14	9	1,65
Personale Vig. Ispezione-Diploma	29	7,86	58	32,95	87	15,96
Personale Vig. Ispezione-Inferiore al diploma		0,00	1	0,57	1	0,18
Personale Vig. Ispezione-Laurea	80	21,68	31	17,61	111	20,36
Totale complessivo	**369**	**100**	**176**	**100**	**545**	**100**

TABELLA 1.8 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di commissione	FEMMINE		MASCHI		TOTALE		PRESIDENTE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Mobilità in entrata n. 3	4	33,33	8	66,7	12	16,44	3 M
Avvisi struttura complessa n. 3	16	64	9	36	25	34,25	3 F
Concorsi n. 6	14	58,33	10	41,67	24	32,88	6 M
Avvisi tempo determinato n. 3	5	41,67	7	58,33	12	16,44	2 M / 1 F
Totale personale	**39**	**53,42**	**34**	**46,58**	**73**	**100**	
% sul personale complessivo		**7,17**		**6,25**	**745**	**100**	

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

Classi età / Tipo Misura conciliazione	Femmine					F Totale	%	Maschi					M Totale	%	Totale complessivo
	00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			00_<30	01_da 31 a 40	02_da 41 a 50	03_da 51 a 60	04_>60			
Part time orizz. 50 %		1		8		9	1,85				1	2	3	1,14	12
Part time orizz. 52,63 %		1				1	0,21								1
Part time orizz. 55,56 %			1	2		3	0,62								3
Part time orizz. 61,11 %				1		1	0,21								1
Part time orizz. 65,79 %			1			1	0,21								1
Part time orizz. 69,44 %		4	8	15	1	28	5,76					2	2	0,76	30
Part time orizz. 71,05 %			2			2	0,41								2
Part time orizz. 72,22 %				1		1	0,21								1
Part time orizz. 77,78 %		4	2	4		10	2,06				1		1	0,38	11
Part time orizz. 78,95 %		6				6	1,23	2	2				4	1,52	10
Part time orizz. 83,33 %		4	9	28	5	46	9,47			1	3	1	5	1,89	51
Part time orizz. 84,21 %		1				1	0,21								1
Part time orizz. 88,89 %				1		1	0,21								1
Part time orizz. 94,44 %					1	1	0,21								1
Tempo pieno	39	96	65	145	30	375	77,16	21	41	44	88	55	249	94,32	624
Flessibilità oraria	39	117	88	205	37	486	100	23	43	45	93	60	264	100	750
Lavoro agile		1	2	1	2	6	1,23				2		2	0,76	8
Personale che fruisce di telelavoro				2		2	0,41								
Totale complessivo	39	117	88	205	37	486	100	23	43	45	93	60	264	100	750

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

	Femmine		Maschi		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	1.525	47,79	430	41,78	1.955	46,32
Numero permessi orari L. 104/1992 (n.ore) fruiti	304	9,52	230	22,35	534	12,65
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0		104	10,1	104	2,46
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1.362	42,68	265	25,75	1.627	38,55
Totale	**3.191**		**1.029**		**4.220**	
% sul personale	**2.103**	**77,4**	**614**	**22,59**	**2.717**	**100**

TABELLA 1.11 – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

Classi età / Tipo formazione	Femmine							Maschi						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Femmine totali	F %	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Maschi totali	M %
Aggiornamento professionale	1653	3042	1862	3425	411	1503	77,59	904	1167	1190	1877	1096	916	85,05
Obbligatoria (sicurezza)	102	134	72	180	18	84	4,33	5	79	19	47	14	30	2,78
Altro	100	140	64	140	12	72	3,71	64	52	40	4	4	23	2,13
Tematiche CUG	4	46	32	100	28	11	0,56	8	8	20	26	18	2	0,18
Competenze manageriali/Relazionali	211	258	206	607	96	229	11,82	42	97	112	124	68	89	8,26
Totale complessivo personale	228	523	337	732	117	1937	100	132	207	208	342	188	1077	100
Personale %	11,77	27	17,39	37,79	6,04	100		12,25	19,22	19,31	31,75	17,45	100	

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

INIZIATIVA 1 Promozione del Benessere Organizzativo

Azioni previste

- Progettazione di un corso di formazione sul tema della Parità di genere;
- Prosecuzione della collaborazione con la Consigliera di Fiducia;
- Realizzazione di almeno n. 1 "Focus *Group stress-lavoro correlato"* in collaborazione con Risk Manager aziendale.

Azioni Realizzate

1) È stato realizzato l'evento **PRASSI DI RAFFORZAMENTO DELLA PARITÀ DI GENERE NEL TERRITORIO DI ATS BRESCIA,** in data 23 ottobre 2023 dalle 14 alle 18, articolato in due tavoli di confronto interistituzionale; tematiche trattate:
   - L'ufficiale di Polizia Giudiziaria: identità e ruolo nella declinazione di genere. Oltre alle Direzioni Sociosanitaria e Sanitaria hanno partecipato: Dott. Giovanni Maria Gillini (SC Governo e Integrazione con il Sistema Sociale), Alessandro Versetti (Corso di laurea TPSLL – Unibs), Maria Chiara Zane (CUG ATS Brescia), Erika Vergerio (CUG ATS Brescia), Donatella Placidi (Pres. CUG UNIBS), Grassi Claudia (Pres. CUG IZSLER) e Referente Scuola Edile Brescia;
   - Dalla Segnalazione alla tutela antidiscriminatoria. Modera: Cecilia Zilioli (mediatore ATS Brescia); interventi di: Giovanni Maifredi (Risk Manager ATS Brescia), Francesca Torelli (Consigliera di Fiducia), Cristina Guatta (Avvocato penalista Foro Brescia) e Battista Pedersoli (Avv. Civilista Foro Brescia).

   Presenti oltre 60 persone. Accreditamento ECM completato.

2) Si sono tenuti incontri periodici di aggiornamento con la Consigliera di Fiducia sia individuali che in occasione di sedute CUG e del percorso di formazione dedicato ai componenti CUG, al fine di un rafforzamento della conoscenza reciproca. Il CUG ha partecipato all'Ascolto sulla Relazione Annuale attività della Consigliera in seduta del 5.12.2023.

3) La Presidente del CUG ha condotto il focus group con il Dipartimento PSAL nel percorso formativo **"Approfondimenti sulle attività dei medici e delle assistenti sanitarie/infermiere della SC PSAL anche nell'Ambito della riorganizzazione scaturita dal POAS"** nelle seguenti date: 4 maggio, 7 giugno, 4 ottobre e 8 novembre 2023. L'evento formativo ha raggiunto i seguenti obiettivi:
   - Conoscere la nuova organizzazione;
   - Condividere le nuove modalità di lavoro;

- Coordinarsi per la migliore gestione delle attività;
- Effettuare un aggiornamento degli operatori.

Il corso si è svolto in presenza ed erogato secondo una modalità laboratoriale dove l'interazione e il coinvolgimento delle persone sono la caratteristica fondante. Ogni incontro ha previsto vari momenti con contributi teorici, lavori di gruppo e momenti di condivisione e sollecitazione a partire dalle esperienze dei partecipanti sui temi trattati.

Attori Coinvolti: Direzione Generale, Direzione Strategica, Direzione Sociosanitaria, CUG, Consigliera di Fiducia, SC PSAL.

Misurazione: verbali delle sedute CUG, relazione conclusive dei corsi accreditati.

Beneficiari: n. 120 dipendenti**.**

Spesa: //

Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

INIZIATIVA 2 Promozione stili di vita sani

Azioni previste

- Realizzazione del corso "*Mindfulness come strumento di sviluppo di pensiero positivo"* previsto nel Piano Formativo 2023;
- Realizzazione di almeno n. 1 iniziativa di sensibilizzazione legata all'attività fisica, in collaborazione con il referente aziendale WHP;
- Realizzazione di evento di formazione per la diffusione della M*edicina di genere in collaborazione al Tavolo aziendale di Medicina di genere.*

Azioni Realizzate

1) È stato realizzato nel I e II semestre il corso "**Mindfulness come strumento di sviluppo di pensiero positivo",** previsto dal Piano formativo 2023. Il corso si è concluso con la stesura della relazione finale del Responsabile Scientifico e con l'assegnazione di crediti ai partecipanti. Totale n. 16 ore per edizione I semestre e n. 16 ore per edizione II semestre. Entrambi i gruppi sono stati numerosi, trasversali alle professioni e ai ruoli istituzionali con una media alta di presenza continuativa. L'alto livello motivazionale e la consapevolezza dell'approccio della pratica hanno raggiunto un buon livello di gradimento, con apprezzamento della docente.

2) ATS Brescia, aderente **alla RETE WHP Lombardia** si è impegnata a mettere in atto buone pratiche e interventi di provata efficacia in aree tematiche dell'alimentazione, attività fisica, fumo di tabacco e comportamenti additivi, al fine di migliorare la salute dei lavoratori e ridurre i fattori di rischio generali. È stato avviato un gruppo di lavoro integrato con la commissione WHP aziendale che ha

progettato una pluralità di interventi in ottica preventiva di ampio spettro. In particolare il CUG si è occupato della policy di contrasto al Fumo e del rafforzamento area Benessere.

- Realizzazione corso di formazione di Medicina di Genere in ATS Brescia dal titolo "**Prevenzione di genere"** il 16 giugno 2023 dalle 9 alle 13, con collaborazione del Tavolo aziendale di Medicina di genere. Hanno partecipato il Dr. Franco Milani, DSS ATS Brescia, la Dr.ssa Franca Di Nuovo, ASST Martesana Coord. Regionale Medicina di Genere, la Dr.ssa Cinzia Gasparotti, ATS Brescia Epidemiologia, il Dr. Enri Hoxha, ATS Brescia Screening tutor Tesi Corso di laurea ASS Sanitari, la Dr.ssa Annalisa Giancaterini, ASST Desio Coord Progetto IPAZIA e la Dott.ssa Daniela Rossi, ATS Brescia, Coordinatore del Tavolo medicina di genere. Il grado di soddisfazione è stato elevato e hanno partecipato circa 70 persone.
- Inoltre è stata stimolata la partecipazione attiva di delegate/i CUG a vari eventi formativi e di sensibilizzazione sia in sede ATS che all'esterno, a cui è stata data opportuna comunicazione ai potenziali interessati.

Si allega una nota di dettaglio

DATA	TITOLO EVENTO	ORGANIZZATORE
9 febbraio e 6 marzo	L'approccio etnoclinico trauma focused in adolescenti a rischio di matrimonio forzato	ATS Brescia DSS - Dipartimento PIPSS
1 aprile	I luoghi di lavoro sono luoghi sicuri per le donne?	Centro documentazione e informazione salute di genere Brescia – Casa Industria
6 aprile	La parità di genere si può gestire: prassi di riferimento UNI/PDR 125/2022	CUG INAIL
16 giugno	Percorsi di prevenzione nella medicina di genere	ATS Brescia DSS CUG Tavolo Medicina di Genere
28 settembre	Donne nella scienza: una parità incompiuta	CUG INAIL
16 ottobre	Nutrizione: approfondimenti bio-psico-sociali in ottica di genere	UO Formazione ATS Insubria referenti ATS Lombarde
23 ottobre	Prassi di rafforzamento della parità di genere ATS Brescia	ATS Brescia - DSS - CUG
22 novembre	La buona nascita è un diritto inalienabile. Per una consapevolezza sulla violenza ostetrica	Centro documentazione e informazione salute di genere Brescia – Casa Industria
24 novembre	Minori vittime di violenza assistita e minorenni vittime di violenza di genere	ATS Brescia – DSS Dipartimento PIPSS SC Integrazione Sociale e sanitaria SS Famiglia e Minori

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Comunicazione, Cure Primarie, Screening, Epidemiologia, Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, WHP, PIPSS, Formazione.
Misurazione: verbali CUG e verbali tavolo medicina di genere, relazioni conclusive di corsi accreditati.
Beneficiari: 750 dipendenti.

Spesa: 3.000 euro su budget formazione.
Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

INIZIATIVA 3 Promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Azioni previste

- Partecipazione ad almeno n. 2 incontri annuali della Rete CUG nazionale;
- Partecipazione da parte della Presidente, o delegata/o, alla convocazione di Rete CUG di Regione Lombardia;
- Partecipazione ad almeno n. 1 attività comunicativa/formativa promossa dalla Rete Conciliazione di ATS Brescia;
- Diffusione dell'uso di mezzi di trasporto sostenibili per il tragitto casa-lavoro e dell'iniziativa di car-pooling: realizzazione del monitoraggio annuale dell'uso dei mezzi di trasporto casa-lavoro, in collaborazione con il Mobility Manager.

Azioni Realizzate

1) Partecipazione e diffusione a tutti i componenti CUG degli incontri on line della Rete CUG Nazionale su vari temi tra cui: Benessere Organizzativo, tra salute performance e sostenibilità, Parità e mainstreaming di genere: verso nuovi approcci di valutazione, Il Bilancio di Genere: un'opportunità per un futuro equo, giusto e sostenibile. Si è collaborato all'indagine sulle pratiche di benessere organizzativo realizzate nelle nostre organizzazioni.

2) Non è stato convocato nel corso del 2023 il coordinamento della rete sanitaria dei CUG. Sul territorio della provincia di Brescia sono state rafforzate le collaborazioni con CUG IZSLER e CUG UNIBS.

3) L'evento previsto nel Piano Formativo 2023 sul tema la rete di conciliazione ATS Brescia viene rinviato in altra data per proroga del Piano regionale. Il CUG diffonde il convegno presso la Camera di Commercio (24 maggio) "Verso la certificazione della parità di genere Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda" Seminario formativa Parità di Genere UNI PdR 125:2022.

4) È stato diffuso a tutti i dipendenti la piattaforma di car pooling e in programmazione azioni di monitoraggio annuale con il Mobility Manager. In particolare a novembre 2023 è stato realizzato un questionario rivolto a tutti i dipendenti https://forms.office.com/e/GC5vazLE8P, finalizzato alla promozione e alla sensibilizzazione della riduzione dei tempi di spostamento, dei costi di trasporto, di riduzione del rischio di incidenti, di installazione di nuove infrastrutture per sistemi di mobilità alternativi, di aumento del comfort di viaggio, di incremento della socializzazione tra colleghi (car pooling), di riduzione delle emissioni inquinanti e aumento del benessere collettivo.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG Consigliera di Fiducia, Rete CUG Regionale, Mobility Manager, soggetti istituzionali esterni.
Misurazione: verbali CUG periodici con un focus su incidenza in termini di genere.
Beneficiari: 750 dipendenti.

Spesa: //
Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

INIZIATIVA 4 Promozione cultura anti-violenza

Azioni previste

- Attivazione Formazione sul Campo trasversale per lo sviluppo delle competenze relazionali e la prevenzione del conflitto.
- Realizzazione evento di comunicazione/formazione finalizzato al contrasto della violenza assistita.

Azioni Realizzate

1) Realizzazione di un evento formativo **"Gestire Ansia Paura e stress con il Q.E."** sulle competenze Emotive, nel primo semestre (21 e 28 giugno dalle 9 alle 13) e secondo semestre (18 e 25 settembre 2023 dalle ore 09:00 alle ore 13:00). Il corso è stato occasione di incremento della consapevolezza e del posizionamento di sé nelle situazioni emotivamente impattanti. La partecipazione è stata aperta a tutte le figure di operatori trasversali ai vari assetti, proponendo un linguaggio esperienziale e audiovisivo accessibile a tutti. La soddisfazione è stata complessivamente molto buona e il corso si è integrato con le proposte formative previste dal Piano Formativo 2023, declinate al rafforzamento del Benessere organizzativo. La realizzazione dell'evento ha offerto visibilità e concretezza alle funzioni propositive del Comitato di Garanzia. Complessivamente sono stati intercettati circa 50 dipendenti della dirigenza e del comparto.

2) Realizzazione dell'evento formativo **"Minori vittime di violenza assistita e minorenni vittime di violenza di genere. Strategie di supporto",** il 24 novembre 2023 dalle 13.30 alle 18, in sede ATS Brescia. L'evento è stato molto partecipato (oltre 120 persone). È stata l'occasione per un confronto significativo interistituzionale sul processo della Sperimentazione a favore di minori vittime di violenza assistita che ha valorizzato sinergie operative e gestionali in una chiave di significativa e produttiva collaborazione. Tra i numerosi relatori sono intervenuti Funzionari e Autorità di Regione Lombardia, di Aziende Sociosanitarie locali, del Sistema Scuola e dell'area Giustizia tra cui Prefettura, Tribunale Ordinario, Procura, Questura, Comando dei Carabinieri e Avvocati, in dialogo con esperti clinici sul Trauma in età evolutiva. L'evento ha visto inoltre la partecipazione di Docenti di UniMib e UniCatt che hanno affiancato ATS Brescia, il Dipartimento PIPSS e tutti i partners capofila e di Enti erogatori di prestazioni che hanno partecipato attivamente al triennio di sperimentazione del modello metodologico.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Comunicazione, Formazione, PIPPS, Enti Terzo Settore.
Misurazione: n. partecipanti agli eventi formativi, azione di comunicazione rivolta ai dipendenti, relazione Responsabile Scientifico, questionari di gradimento.
Beneficiari: n.750 dipendenti.
Spesa: //
Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

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

INIZIATIVA 1 Promozione del Benessere Organizzativo

Obiettivi

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

Azioni

- Implementazione di un progetto di focus group mirato allo sviluppo di strategie di debriefing eventi fortemente stressogeni coordinato dal Risk manager dell'Agenzia;
- realizzazione di una riedizione del corso di formazione di "Mindfulness come sviluppo di pensiero positivo" per sviluppare strategie personali di prevenzione e il fronteggiamento di situazioni di disagio e di stress lavoro correlato;
- proposta di nomina della figura di Consigliere di Fiducia (alla scadenza dell'attuale in corso), per il proseguimento di uno sportello di ascolto diretto e delle attività di supporto al management organizzativo.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, Risk Manager, eventuale Consigliere/a di Fiducia, docente esterno.
Misurazione: verbali delle sedute CUG, relazione conclusive dei corsi accreditati, adempimenti amministrativi.
Beneficiari: n.750 dipendenti.
Spesa: 3000 euro per attività formative.
Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Annuale di Azioni Positive 2024.

INIZIATIVA 2 Promozione stili di vita sani

Obiettivi

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

Azioni

- Sviluppo delle azioni previste dal Programma WHP così come individuato dal Manuale Regionale,

in base all'anno di iscrizione di ATS Brescia, sede di Viale Duca degli Abruzzi 15;

- partecipazione e diffusione iniziative formative in tema Medicina di genere con altre Agenzie regionali.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, eventuale Consigliere/a di Fiducia, Formazione, Comunicazione, Commissione WHP, Tavolo Medicina di Genere.
Misurazione: verbali delle sedute CUG, relazione conclusive dei corsi accreditati.
Beneficiari: n. 750 dipendenti.
Spesa: //
Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Annuale di Azioni Positive 2024.

INIZIATIVA 3 Promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Obiettivi

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

Azioni

- Partecipazione ad eventi di formazione, sensibilizzazione e comunicazione dedicati alla rete dei CUG in Regione Lombardia ed eventuale implementazione delle direttive regionali emesse in materia, per l'annualità in corso;
- partecipazione ad eventi di formazione e informazione sul tema della conciliazione dedicati alla Rete CUG Nazionale.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, eventuale Consigliere/a di Fiducia, Formazione e Comunicazione.
Misurazione: verbali delle sedute CUG.
Beneficiari: n. 25 dipendenti.
Spesa: //
Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Annuale di Azioni Positive 2024.

INIZIATIVA 4 Promozione cultura anti-violenza

Obiettivi

- Promozione della cultura della parità di genere come superamento e prevenzione di ogni situazione a rischio di discriminazione, in declinazione del codice di condotta adottato dall'Agenzia con decreto n. 238 /2021;
- promozione di una cultura dell'antiviolenza (con richiamo alla DGR 1986 del 23.07.2019 e legge regionale n. 11 del 3 luglio 2012 - violenza di genere).

Azioni

- Partecipazione di un evento di sensibilizzazione e di informazione contro la discriminazione di genere;
- diffusione e partecipazione ad un evento di promozione della cultura di contrasto della violenza di genere in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza alle donne.

Attori Coinvolti: Direzione Strategica, CUG, eventuale Consigliere/a di Fiducia, Formazione, Enti Esterni, WHP.
Misurazione: verbali delle sedute CUG, relazione conclusive dei corsi accreditati.
Beneficiari: n.750 dipendenti.
Spesa: //
Nota Metodologica – Tutte le iniziative sono previste nel Piano Annuale di Azioni Positive 2024.