

Sistema Socio Sanitario



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

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

All'OIV dell'Amministrazione

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

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

ANNO 2022

Sommario

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

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

ANNO1

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni³

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

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

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

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

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

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

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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO⁸

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

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

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

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

SEZIONE 3. Azioni da realizzare18

Agenzia Tutela della Salute di Brescia

SITUAZIONE AL 31.12.2021

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

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

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale Infermieristico-Ruolo			1	4			1	6	9	2
Personale Tecnico Sanitario-Ruolo			1				2	12	8	
Personale Vig. Ispezione-Tempo determinato						1	1			
Personale Vig. Ispezione-Ruolo	5	18	10	39	18	16	37	7	28	6
Personale della Riabilitazione-Ruolo				1	2				2	
Assistente Sociale-Ruolo			1		1			2	3	
Personale amministrativo-Ruolo	1	8	9	15	4	7	27	37	103	19
Personale Tecnico Sanitario OTA/OSS-Ruolo								1	3	
Personale Tecnico non sanitario-Ruolo	2	7	4	16	6	2	3	3	7	1
Personale Ausiliario-Ruolo				1					1	
Dirigenza Medica-Ruolo		2	4	9	6		9	17	11	4
Dirigenza Medica-Tempo determinato		2	1							1
Dirigenza Veterinaria-Ruolo		9	8	14	21		16	9	17	4

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

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

Tabella standard da compilare separatamente per:

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

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

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Fino al 50%				1	2	3	1,15		1	1	8		10	2,12
Part time >50		2	1	7		10	3,82		9	28	55	8	100	21,23
Tempo pieno	8	45	40	98	58	249	95,04	26	89	71	144	31	361	76,65
Totale	8	47	41	106	60	262	100,00	26	99	100	207	39	471	100,00
Totale %	1,09	6,41	5,59	14,46	8,19	35,74		3,55	13,51	13,64	28,24	5,32	64,26	100,00

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

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	26	52	24	48	50	100%
Totale personale	262	35,74	471	64,26	733	100,00%
% sul personale complessivo		9,92%		5,10%		6,82%

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
< 3 anni	5	31	15	5	3	59	22,52	24	53	16	12	2	107	22,72
Fra 3 e 5	3	4	5	4	4	20	7,63	2	16	9	15	1	43	9,13
Fra 5 e 10		4	2	5		11	4,20		14	13	8		35	7,43
> 10		8	19	92	53	172	65,65		16	62	172	36	286	60,72
Totale	8	47	41	106	60	262	100,00	26	99	100	207	39	471	100,0
Totale %	1,09%	6,41%	5,59%	14,46%	8,19%	35,74%		3,55%	13,51%	13,64%	28,24%	5,32%	64,26%	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

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

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

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Part time orizz 50%			1	2	3	1,15		1	1	8			10	2,12
Part time orizz 55,56%									2				2	0,42

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

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

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	360	22,44	1244	77,56	1604	100,00

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

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	24	111	120	153	124	532	18.45	176	219	231	343	67	1036	21.17
Aggiornamento professionale	73	430	199	490	249	1441	49.98	368	639	571	824	137	2539	51.90
Competenze manageriali/Relazionali	80	239	75	235	230	859	29.79	142	254	223	494	88	1201	24.55
Tematiche CUG	12	0	0	12	27	51	1.76	0	0	58	23	35	116	2.37
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale personale	189	780	394	890	630	2883		686	1112	1083	1684	327	4892	
Totale ore %	2.43	10.03	5.06	11.44	8.10			8.82	14.30	13.92	21.65	4.20		

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

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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

Iniziativa n.1 *Promozione del Benessere Organizzativo*

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

Azioni:

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

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

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

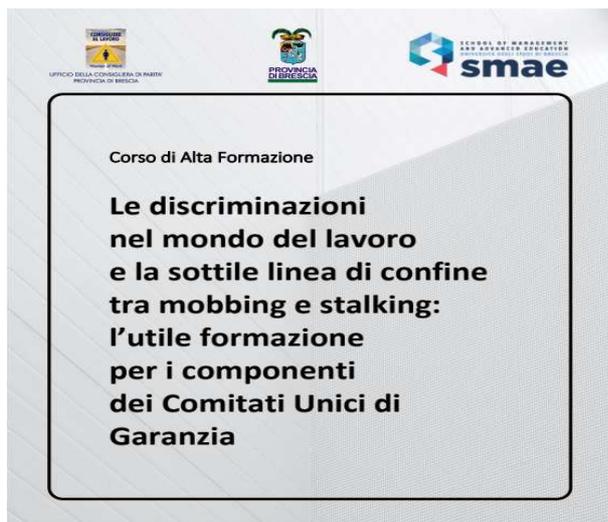
La Presidente del CUG ha partecipato come relatrice al corso "Formazione per RLS- 32 ore" Sicurezza e igiene negli ambienti e nei luoghi di lavoro e patologie correlate. Radioprotezione, previsto dal Piano Formativo 2021.

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

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

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

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



Con il patrocinio di:



Attori Coinvolti:

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

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

n. 251/2021 del 28 gennaio

n. 1055/21 del 12 maggio

n. 1888/21 del 23 settembre

n.2297/21 del 11 novembre

n. 2387/2021 del 14 dicembre

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

Spesa: budget formazione annuo di 3000 euro assegnato al CUG

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

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

Obiettivo:

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

Azioni:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il gruppo organizzativo è composto da:

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

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

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

Workshop online
giovedì 28 Ottobre 2021

Formazione aperta a tutte le professioniste.
Previsto accreditamento ECM

Logo in fase di autorizzazione

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Spesa: nessun onere aggiuntivo in carico all'Agenzia

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

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

Obiettivo:

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

Azioni :

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

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

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

17 giugno alle ore 10.00 lavoro agile aggiornamento lavori in corso

14 ottobre ore 10.00 incontro con la Consigliera di Parità Regionale

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



Alla Direzione Strategica

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

Premesso che:

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

si propone:

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

Brescia, 14/12/2021

La Consigliera di Fiducia

La Presidente CUG

Attori Coinvolti:

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

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

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

Spesa: nessun onere aggiuntivo in carico all'Agenzia

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

Iniziativa n.4: promozione cultura anti-violenza

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

Azioni :

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



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

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

Violenza, violenze: palesi, nascoste, negate, denunciate

25 novembre 2021

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

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

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

Intervengono

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



DIRE NO ALLA VIOLENZA DOMESTICA

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

Sistema Socio Sanitario



Regione Lombardia
ATS Brescia

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

Misurazione: adesione alle iniziative, materiale divulgativo

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

Spesa: nessun onere aggiuntivo

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

SEZIONE 2. Azioni da realizzare

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

INIZIATIVA 1 promozione del Benessere Organizzativo

Obiettivi

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

Azioni

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

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

Misurazione: verbali CUG periodici, relazioni conclusive di corsi accreditati

Beneficiari: dipendenti, CUG

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

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

INIZIATIVA 2 promozione stili di vita sani

Obiettivo

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

Azioni:

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

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

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

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

Beneficiari: dipendenti, CUG

Spesa: budget formazione annuo 3000 euro assegnato al CUG

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

INIZIATIVA 3 promozione strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro

Obiettivi

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

Azioni:

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

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

Misurazione: verbali CUG periodici

Beneficiari: dipendenti, CUG

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

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

INIZIATIVA 4 promozione cultura anti-violenza

Obiettivi

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

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

Azioni:

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

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

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

Beneficiari: dipendenti

Spesa: budget formazione annuo 3000 euro assegnato al CUG

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