



PIANO TRIENNALE DELLE PERFORMANCE 2021-2023



PIANO DELLE PERFORMANCE DELL'AZIENDA SOCIOSANITARIA TERRITORIALE SPEDALI CIVILI BRESCIA 2021 - 2023

Il Piano delle Performance 2021-2023 presenta la programmazione aziendale del triennio in attuazione della legge 150/2009.

Indice

L'Azienda	Pagina	3
Finalità dell'Azienda	Pagina	4
Patrimonio Umano	Pagina	6
Rapporti con l'Università	Pagina	7
Progetto Edilizio	Pagina	9
Performance aziendale	Pagina	10
Collegamento con Piano Anticorruzione e Trasparenza	Pagina	11
Cronoprogramma Piano Anticorruzione	Pagina	13
Le Aree di valutazione della Performance	Pagina	14
• efficienza	Pagina	14
• efficacia	Pagina	14
• rete territoriale vaccinazioni	Pagina	14
• Vaccinazioni COVID 19	Pagina	15
• accessibilità soddisfazione	Pagina	15
Piano Performance Lavoro Agile (POLA)	Pagina	15
Piano Performance Comitato Unico Garanzia	Pagina	16
Pubblicità	Pagina	17

PREMESSA

L'AZIENDA

L'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale - ASST - degli Spedali Civili di Brescia, costituita dal 1° gennaio 2016 a seguito della D.G.R. n.X/4490 del 10/12/2015, dispone – in virtù dell'art.3 del D.Lgs.vo 502/92 e successive modifiche e della L.R. 33/09, così come modificata dalla L.R. 23/2015 – Testo Unico Integrato – di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica. Persegue i fini istituzionali di tutela e promozione della salute degli individui e della collettività; la sua organizzazione ed il suo funzionamento sono disciplinati nel Piano di organizzazione strategico, approvato con decreto del Direttore Generale n. 859 del 04.11.2016, approvato da parte degli organi regionali.

Secondo i disposti della Legge regionale su citata, la nuova ASST eroga i servizi nell'ambito dei due Poli di offerta aziendali – il settore Polo Ospedaliero ed il settore Rete territoriale.

All'Azienda, che ha sede legale in Brescia – Piazzale Spedali Civili n.1, fanno capo le seguenti strutture: All'Azienda fanno capo le seguenti strutture, ricomprendenti le strutture distrettuali del territorio di competenza così come individuate nell'allegato 1 della l.r. 23/2015:

A) Presidi Ospedalieri:

- P.O. Spedali Civili Brescia - Brescia
- P.O. Ospedale dei Bambini - Brescia
- P.O. Ospedale di Gardone V.T.
- P.O. Ospedale di Montichiari

B) Strutture ambulatoriali:

- Poliambulatorio di Via Corsica n.145 – Brescia
- Poliambulatorio di Via Biseo n.17 – Brescia
- Poliambulatorio di Via Marconi n.26 – Brescia)
- Poliambulatorio di Via Pietro Dal Monte n.46 – Brescia
- Struttura di Via Nikolajewka n.11/13 – Brescia
- Medicina Transculturale e Malattie a Trasmissione Sessuale di viale del Piave n. 40 – Brescia

C) Dipartimento di Salute Mentale:

- U.O.P. n.22 di Brescia
- U.O.P. n.23 di Montichiari
- U.O.P. n.20 di Gardone V.T.,
- nonché le diverse strutture che afferiscono agli anzidetti presidi (Poli territoriali e ambulatori Neuropsichiatria Infanzia e Adolescenza dell'Ospedale dei Bambini, Centri Psico-Sociali, Centri Residenziali Terapeutici, Centri Diurni, Comunità Protette del Dipartimento di Salute Mentale, ecc.).

D) Strutture Distrettuali del territorio di competenza così come individuate nell'allegato 1 della L.R. n. 23/2015:

- R.S.D. "Giuseppe Seppilli" in Brescia;
- Consultorio Familiare Pubblico Centro - Brescia
- Consultorio Familiare Pubblico - Gussago
- Consultorio Familiare Pubblico - Rezzato
- Consultorio Familiare Pubblico - Roncadelle
- Consultorio Familiare Pubblico Via Paganini - Brescia
- N.O.A. n° 3 Valtrompia - Sarezzo
- N.O.A. n°1 - Brescia
- U.O. SER.T. 1 – Brescia

FINALITA' DELL' AZIENDA

L'ASST concorre, con gli altri erogatori del sistema, all'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza, nel rispetto di quanto previsto a livello regionale, con risorse proprie nella logica della presa in carico della persona.

Il principio ispiratore della legge di evoluzione del sistema sanitario regionale "dalla cura al prendersi cura mettendosi a fianco del percorso di vita delle persone", spinge verso l'integrazione nell'erogazione ospedaliera e territoriale dei LEA.

In tal senso le finalità dell'Azienda sono quelle di garantire un'offerta sanitaria e socio sanitaria di prestazioni quali-quantitativamente appropriate ed adeguate attenendosi ai principi dell'efficacia, della qualità, dell'efficienza e dell'economicità.

Ciò in un contesto organizzativo orientato all'integrazione delle due dimensioni, territoriale ed ospedaliera garantendo la presa in carico della persona nel suo complesso, in tutto il percorso, che può rilevare aspetti sanitari, socio sanitari e sociali.

L'organizzazione ed il funzionamento dell'Azienda e delle proprie articolazioni devono attenersi ai seguenti principi e criteri:

- ✓ Sensibilità ed apertura nei confronti dell'ambiente esterno e della società civile; Qualità delle prestazioni e del servizio erogato;
- ✓ Attenzione allo sviluppo ed al monitoraggio dei processi gestionali, al continuo miglioramento delle performance secondo parametri di efficacia, appropriatezza, qualità ed efficienza;
- ✓ Capacità di valorizzare, coinvolgere, gratificare e responsabilizzare tutto il personale sugli obiettivi aziendali, facilitando la comunicazione tra le strutture organizzative, il lavoro di gruppo, l'integrazione delle professionalità ed il senso di appartenenza, anche attraverso la formazione;
- ✓ Flessibilità organizzativa, definita in base ai bisogni sanitari, assistenziali e socio sanitari del cittadino-cliente.
- ✓ Capacità di accompagnamento del cittadino nel percorso di cura ed assistenza, integrandosi tra erogatori dei servizi.

L'organizzazione e le attività aziendali devono quindi garantire l'erogazione delle prestazioni essenziali ed appropriate previste dagli atti di programmazione, lo sviluppo del sistema qualità dell'Azienda Ospedaliera, la massima accessibilità e la libertà di scelta per i cittadini, l'equità delle prestazioni per gli utenti, l'ottimizzazione delle risorse, l'integrazione ed il raccordo istituzionale con gli enti locali e con le organizzazioni sanitarie e del volontariato, con gli altri erogatori del sistema.

L'Azienda realizza un sistema organizzativo basato perciò sui seguenti valori:

- ✓ Orientamento all'innovazione scientifica in tutti i campi di propria competenza, inteso come promozione di tutte le forme di coordinamento ed integrazione con il mondo della ricerca clinico-sanitaria;
- ✓ Orientamento alla qualità, intesa come capacità dell'Azienda di promuovere e sviluppare qualità globale quindi non solo orientata al cittadino ed alle prestazioni erogate ma anche agli operatori, alle relazioni interne, alla struttura ed alle tecnologie;
- ✓ Orientamento al rispetto degli utenti ed alla collaborazione interna ed esterna degli operatori a tutti i livelli, inteso come rispetto dei bisogni e dei diritti dei cittadini, sviluppando sistemi di ascolto e di monitoraggio della soddisfazione degli utenti e degli operatori, e come promozione di un clima organizzativo improntato all'integrazione delle competenze, alla facilitazione del lavoro di gruppo, allo sviluppo di reti di collaborazione anche con soggetti esterni all'Azienda per offrire servizi integrati con quelli di altre

- ✓ strutture sanitarie e sociali, alla partecipazione alle politiche dell'Agenzia Territoriale Sanitaria di Brescia;
- ✓ Orientamento alla ricerca di una costante integrazione dei servizi, inteso a fornire al cittadino una prestazione che veda l'apporto positivo e coordinato nel tempo e nello spazio di tutte le articolazioni dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale, nella ricerca del miglior percorso di accompagnamento del cittadino;
- ✓ Orientamento alla trasparenza dell'azione, intesa come l'individuazione per ciascuna decisione dei criteri di riferimento e dei risultati attesi;
- ✓ Orientamento alla valutazione dei risultati, intesa come feed-back sull'attività dell'Azienda, delle articolazioni organizzative e dei singoli;
- ✓ Orientamento alla crescita professionale di tutti i collaboratori, intesa come capacità di fornire a tutti gli operatori l'opportunità di approfondire le proprie conoscenze e sviluppare appieno le proprie potenzialità;
- ✓ Orientamento a tradurre in risultati concreti la programmazione regionale e locale, inteso quale collegamento stabile e costruttivo con la Regione e con l'ATS di Brescia.
- ✓ Per realizzare tale sistema organizzativo, l'Azienda si dota di una struttura organizzativa e di sistemi di gestione improntati alla flessibilità, valorizzando le competenze presenti a tutti i livelli di responsabilità, definendo risultati attesi e contribuendo in ogni modo a generare un clima aziendale positivo.
- ✓ Un modello che si basa su un intreccio di rapporti gerarchici e funzionali, organizzando la propria attività in processi per il raggiungimento del risultato, con valutazione degli esiti e definizione di piani di miglioramento.

==0==

IL PATRIMONIO UMANO

Le risorse umane, nelle rispettive professionalità, rappresentano il punto di forza dell'Azienda. La loro quantificazione numerica si assesta nel 2020 sulle seguenti dati numerici:

Area della Dirigenza

TIPOLOGIA	31.12.2019	31.12.20
ANALISTA	3	3
ARCHITETTI	1	1
BIOLOGI	34	44
DIRETTORI AMMINISTRATIVI	16	16
DIRIGENTE AREA SANITARIA	3	3
FARMACISTI	17	17
FISICI	9	9
INGEGNERI	4	2
MEDICI	947	980
PSICOLOGI	49	52
Totale complessivo	1083	1127

Area del Comparto

TIPOLOGIA	31.12.2019	31.12.20
CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)	472	424
CATEGORIA A - (COMMESSE)	15	14
CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)	83	80
CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)	80	72
CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)	89	94
CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)	81	74
CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)	684	789
CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.)	160	160
CATEGORIA Bs - (PUERICULTRICE)	21	19
CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)	282	300
CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)	60	53
CATEGORIA C - OPER. PROF. SANITARIO	15	9
CATEGORIA D - (ASSISTENTE SOCIALE (ex C))	45	44
CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)	71	74
CATEGORIA D - (COLLAB.TECN.PROF.)	25	23
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf.)	11	10
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	2458	2602
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Riab.)	13	10
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Riab.ex C)	158	169
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)	463	481
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Vig. ex C)	59	63

CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP)	22	21
CATEGORIA Ds - (COLLAB.PROF.ASS.SOC.ESP)	3	2
CATEGORIA Ds - (Profess.Sanit. Inferm.)	118	104
CATEGORIA Ds - (Profess.Sanit. Riabil.)	4	4
CATEGORIA Ds - (Profess.Tecnico Sanit.)	13	10
CATEGORIA Ds - (Profess.Tecnico Vigil)	2	2
Totale complessivo	5.507	5.707

Personale Universitario

ANALISTA	1
BIOLOGI	13
CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)	1
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Riab.)	1
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)	5
CATEGORIA Ds - (COLLAB.PROF.SAN.ESPERTO)	1
CATEGORIA Ds - (Profess.Tecnico Sanit.)	3
DIRIGENTE AREA SANITARIA	1
MEDICI	120
Totale complessivo	144

RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'

L'ASST degli Spedali Civili mantiene il convenzionamento con l'Università degli Studi di Brescia dal 1985.

Le attività didattiche si articolano nei corsi di laurea specialistica in Medicina e Chirurgia ed in Odontoiatria e protesi dentaria, nei corsi di laurea delle seguenti professioni sanitarie:

- Infermieri
- Fisioterapisti
- Tecnici di radiologia
- Tecnici di Laboratorio
- Ostetriche
- Igienisti dentali
- Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica
- Dietistica
- Educazione Professionale

ed in diverse scuole di specializzazione, oltre a numerose iniziative formative (master, corsi di perfezionamento, corsi di aggiornamento) volte a mantenere l'elevato standard culturale e professionale del personale dell'Azienda.

L'attività di ricerca svolta dall'Università di Brescia nell'ambito dell'Azienda, contribuisce significativamente a consolidare la posizione di rilievo nazionale ed internazionale, già storicamente raggiunta.

La ricerca sanitaria rappresenta un vero e proprio investimento per la salute dei cittadini e le loro aspettative di vita e per garantire ai cittadini una sanità di alto livello: non vi è ottima assistenza se non viene fatta un'ottima ricerca. In tale consapevolezza, si è sviluppato e prosegue il proficuo rapporto di collaborazione tra ASST e Università.

Al fine di garantire l'integrazione delle attività istituzionali di assistenza, didattica e ricerca e l'ottimizzazione delle risorse, l'Università e l'Azienda, nel rispetto delle reciproche finalità istituzionali ed autonomie, si impegnano ad individuare modalità di programmazione congiunta delle proprie attività, definendo congiuntamente le rispettive responsabilità di processo. Tali modalità sono definite da apposito organismo paritetico, denominato Organo di Programmazione Congiunta (OPC), composto dal Rettore, dal Presidente della Facoltà di Medicina e Chirurgia, dal Direttore Generale dell'Università, nonché dal Direttore Generale, dal Direttore Sanitario, dal Direttore Socio Sanitario e dal Direttore Amministrativo dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale.

Con provvedimento del Direttore Generale n.1015 del 08 novembre 2019 si è dato atto della rinnovata Convenzione tra l'Università degli Studi di Brescia e questa ASST per lo svolgimento di attività assistenziali, formative e di ricerca per il triennio 2020-2022.

PROGETTO EDILIZIO

In conseguenza dell'evento pandemico si sono rese necessarie programmare una serie di iniziative edilizie per adeguare la struttura ospedaliera. Sono al riguardo stati destinati da parte dell'Autorità del Commissario Straordinario all'emergenza specifici contributi economici oltre ad ulteriori contributi provenienti da Regione Lombardia .

L'intensità del piano degli investimenti avrà l'effetto di rivoluzionare il piano di interventi

Di seguito una tabella che riassume i principali interventi programmati nel corso del prossimo triennio.

CONTRIBUTI COMMISSARIO STRAORDINARIO EMERGENZA COVID				
	PRESIDIO	VALORE	TIPO INTERVENTO	TEMPISTICA
Interventi di adeguamento Pronto Soccorso	Presidio ospedale Civile	3.000.000,00	realizzazione separazione percorsi accesso pazienti	inizio 2021
	Presidio Ospedale dei bambini	152.400,00	realizzazione nuove sala d'attesa	inizio 2021
	Presidio Ospedale Valtrompia	161.700,00	realizzazione percorso triage	inizio 2021
	Presidio Ospedale Montichiari	462.000,00	separazione percorsi accesso	inizio 2021

	PRESIDIO	VALORE	TIPO INTERVENTO	TEMPISTICA
realizzazione Moduli di terapia intensiva	Presidio Ospedale Civile Rianimazione 1	73.200,00	adeguamento immobile e apparecchiature	inizio 2021
	Presidio Ospedale Civile Rianimazione 2	48.800,00	adeguamento immobile e apparecchiature	inizio 2021
	Presidio Ospedale Civile Rianimazione 3	61.000,00	adeguamento immobile e apparecchiature	inizio 2021
	Presidio Ospedale dei bambini	1.930.000,00	adeguamento immobile e apparecchiature	inizio 2021

	PRESIDIO	VALORE	TIPO INTERVENTO	TEMPISTICA
realizzazione Moduli di Semi intensiva	Presidio Ospedale Civile Anestesia e rianimazione 2	146.600,00	apparecchiature	inizio 2021
	Presidio Ospedale Civile Nefrologia	854.000,00	lavori ed apparecchiature	inizio 2021
	Presidio Ospedale Civile Stroke Unit	244.000,00	lavori ed apparecchiature	inizio 2021
	Presidio Ospedale Civile Medicina	366.000,00	lavori ed apparecchiature	inizio 2021
	Ospedale Gardone VT cardiologia	378.200,00	lavori	inizio 2021
	Ospedale Gardone VT medicina 1	976.000,00	lavori ed apparecchiature	inizio 2021
	Presidio Ospedale dei bambini	366.000,00	lavori ed apparecchiature	inizio 2021
	Ospedale di Montichiari generale 1	48.800,00	lavori ed apparecchiature	inizio 2021
	Ospedale di Montichiari generale 2	244.000,00	lavori ed apparecchiature	inizio 2021

PERFORMANCE AZIENDALE

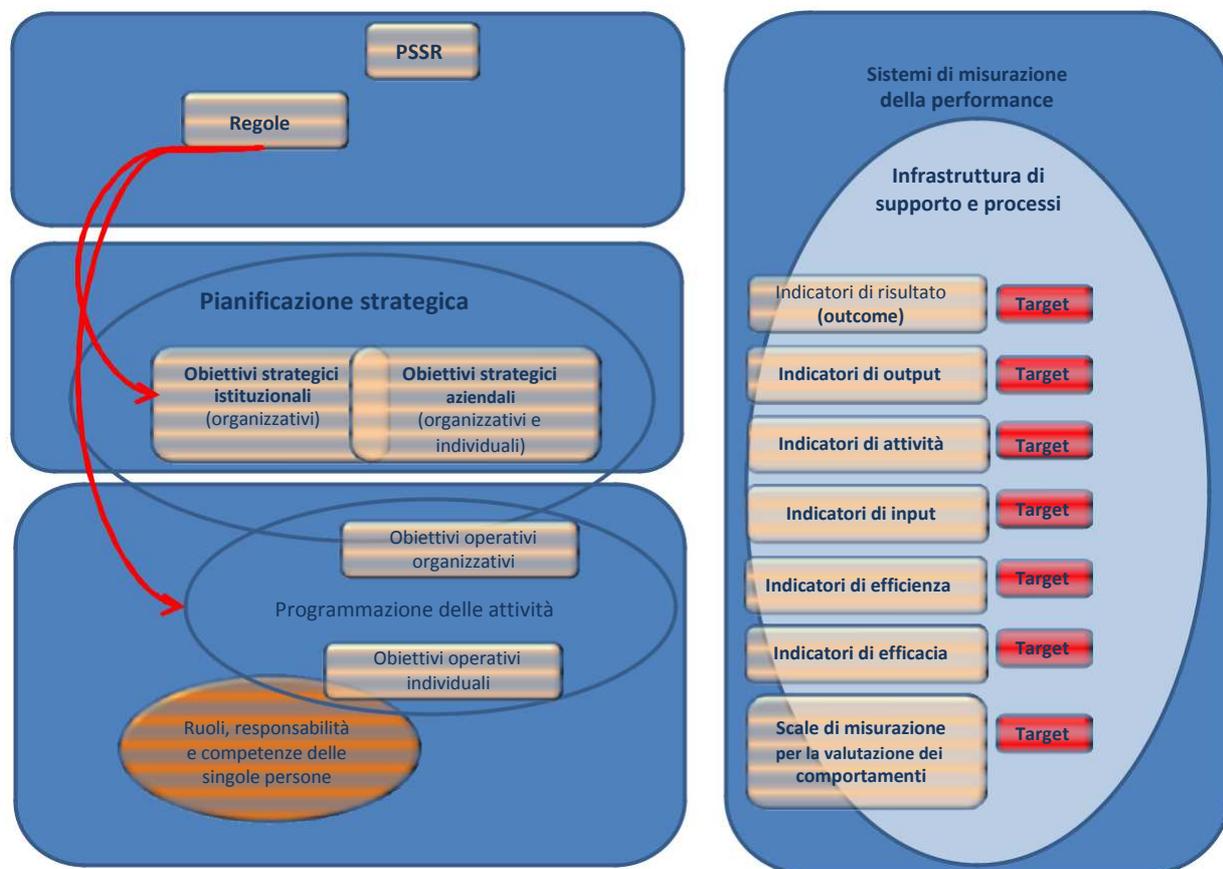
Il Presente Piano delle Performance, relativo al triennio 2021-2023, è redatto in ottemperanza a quanto previsto dalle norme nazionali contenute nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e si riferisce ai documenti programmatici relativi agli strumenti di livello istituzionale, strategico, operativo quali il Piano Socio-sanitario Regionale, Nazionale, il Piano Strategico triennale, il POA - Piano di Organizzazione Aziendale, nonché tutti i documenti strategici, progettuali ed organizzativi fondanti dell'ASST Spedali Civili di Brescia.

Il Piano si articola nel rispetto delle indicazioni contenute nelle DGR in ordine alla gestione del servizio sociosanitario, nonché delle Circolari applicative, di quanto stabilito nelle Delibere Regionali contenenti le indicazioni per gli Enti del Sistema Regionale oltre che nelle note attuative specifiche per ciascun ambito.

L'ASST Spedali Civili ritiene di esercitare la propria attività ed i propri obiettivi di performance tenendo conto delle peculiarità aziendali, territoriali e specialistiche cui è orientata, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi.

Gli obiettivi aziendali vengono definiti e assegnati alle varie articolazioni dell'Azienda attraverso il processo di budget che fissa per ogni centro di responsabilità - unità operativa obiettivi e risorse collegate. La valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle unità operative aziendali e del personale assegnato alle stesse e coinvolto concorre alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Viene riportato nello schema seguente il grafico del Sistema di misurazione e valutazione della performance evidenziando i diversi collegamenti con il sistema degli indicatori. Tutto il processo è presidiato dall'Azienda attraverso risorse e strumenti dedicati.



COLLEGAMENTO CON PIANO ANTICORRUZIONE E PERFORMANCE

Si conferma l'integrazione tra il Piano della Performance e le azioni previste in tema di Anticorruzione e Trasparenza, favorito di anno in anno sia attraverso un graduale apprendimento degli ambiti applicativi della Legge n.190/2012 e del miglioramento qualitativo dell'efficacia delle misure introdotte, sia attraverso gli indirizzi/linee guida diramati da parte di A.N.AC. e Regione Lombardia, con l'effetto di rafforzare ed accrescere il coinvolgimento attraverso la progettualità di obiettivi mirati da parte di tutti gli attori coinvolti (Direzione Strategica, dirigenti responsabili, dirigenti professionali, direttivi con funzioni di coordinamento e dipendenti), che trovano evidenza anche nello strumento del ciclo delle performance e del sistema di budgeting.

Si evidenziano **Misure generali e Misure specifiche** rivolte al trattamento del rischio di corruzione così come definite nella logica del legislatore e distinte nel **Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2020-2022** – comprensivo di una sezione specifica per la Trasparenza – in corso di adozione.

Misure generali

In particolare:

La **Trasparenza**, ora ritenuta misura di estremo rilievo dopo la riforma del D.Lgs. n.33/2013 ad opera del D.Lgs. 97/2016, è rappresentata dalla puntuale alimentazione della sezione **Amministrazione Trasparente** del sito web dell'ASST; da evidenziare il continuo **potenziamento dell'informatizzazione dei flussi documentali** ricompresi negli obblighi di pubblicazione:

Collegamento con piattaforma PerLaPa per alimentazione consulenti/collaboratori esterni e incarichi a dipendenti;

Collegamento in rete (attivazione pos) degli studi prof.li privati per i medici in attività libero-professionale;

Richiesta prenotazioni on-line attraverso il sito web aziendale di numerose prestazioni in regime libero-professionale;

Elevato utilizzo Piattaforme Gare telematiche regionali (SINTEL);

Utilizzo Piattaforma G3S di Regione Lombardia per riduzione tempi di pagamento di tutti i fornitori del sistema regionale, come da report periodici pubblicati sul sito web aziendale;

Crescente utilizzo Piattaforma PagoPA per servizio di pagamento ticket sanitari;

Costante incremento informatizzazione agende liste di attesa; Estratto conto on-line (ex Circolare MEF n.2/2016); Flusso pubblicazione di tutti Provvedimenti aziendali formalizzati (Decreti e Determinazioni dirigenziali) successivamente al termine della pubblicità su albo-line;

Utilizzo programma informatico del Ministero di Giustizia, per la gestione informatizzata delle richieste di accertamento veridicità dichiarazioni rese dagli interessati, inoltrate alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Brescia, nell'ambito del sistema di 'certificazione massiva';

Collegamento con AIFA per il flusso in materia di sperimentazioni cliniche (ex D.Lgs. n.52/2019).

Si conferma la gestione del **Registro agli Accessi**, conseguente alla applicazione del regolamento aziendale in materia di FOIA;

Il **Codice di Comportamento**, aggiornato secondo gli orientamenti A.N.AC. e regionali, consente di monitorare specifici doveri rivolti a tutti i dipendenti, quali vere e proprie misure di prevenzione di alcune aree a rischio:

Art. 4	Conflitto di interessi e obbligo di astensione
Art. 5	Regali, compensi e altre utilità;
Art. 6	Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
Art. 7	Prevenzione della corruzione
Art. 8	Trasparenza e tracciabilità
Art. 12	Disposizioni particolari per i dirigenti – dichiarazioni patrimoniali
Art. 13	Contratti e atti negoziali
Art. 14	Gestione delle liste di attesa e attività libero-professionale
Art. 15	Ricerca e sperimentazioni
Art. 16	Sponsorizzazioni e attività formativa
Art. 17	Rapporti con Società farmaceutiche e/o ditte produttrici di dispositivi medici
Art. 18	Rapporti con l'assistito e il cittadino-utente

Si confermano in vigore alcune misure aziendali disciplinanti specifiche tematiche in materia di:

Conflitto di interesse anche in relazione ad attività extraistituzionali

Autorizzazione allo svolgimento di incarichi d'ufficio

- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Inconferibilità incarichi dirigenziali e incompatibilità per posizioni dirigenziali

La tutela del whistleblower, come da policy promossa dall'Azienda di gestione delle segnalazioni da parte di dipendenti, soggetta a revisione secondo la Legge n.179/2017,

La formazione sui temi dell'etica e della legalità in termini generalistici, nonché la formazione specialistica per alcune aree a rischio in materia di anticorruzione

(informatizzazione/semplificazione procedurali, controlli, riorganizzazione di Uffici, trasparenza)

Misure specifiche

Attività di assurance su specifici processi attraverso le funzioni dell'Internal Auditing

Attività di controllo su specifiche procedure (esercizio attività di libera professione intramoenia, incremento informatizzazione agende prestazioni specialistiche, gestione agende di prenotazione)

Certificazione/informatizzazione processi (collegamento a banca dati Perla_PA, fatturazione elettronica, tempistica pagamenti, verificabilità del bilancio aziendale, del Settore Approvvigionamenti e dell'Ufficio Libera Professione)

Consultazioni con la società civile, attraverso Avvisi pubblicati sul web e monitoraggio di attuazione del PTPCT.

Le misure di trattamento che verranno realizzate sui processi come sopra richiamati, costituiscono gli obiettivi sui quali verrà misurata contestualmente anche la performance gestionale, la responsabilità dirigenziale/individuale e la capacità di prevenire e contrastare eventi corruttivi.

Nella consapevolezza che l'attività di prevenzione della corruzione rappresenta un processo i cui risultati si conseguono attraverso la maturazione dell'esperienza nel tempo, si ritiene – anche alla luce della metodologia proposta dagli orientamenti A.NAC. - che la formulazione della strategia aziendale anticorruzione venga finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi, sviluppati nel triennio secondo il seguente crono programma:

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA' 2021-2022-2023.

OBIETTIVO	INDICATORI	TEMPISTICHE
Ridurre le opportunità che si manifestano casi di corruzione	Rispetto delle tempistiche di elaborazione, adozione e pubblicazione del PTPC 2021-2022-2023	Aggiornamento: entro 31/03/2021
	Rispetto della tempistica di elaborazione e pubblicazione della Relazione del RPCT	Secondo tempistica e modalità di A.N.AC.
	Rispetto della tempistica di monitoraggio delle misure di trattamento del rischio	In relazione a quanto previsto nel Piano di Trattamento del rischio dai singoli Resp.li
	Valutazione piano Trattamento del rischio nelle aree generiche e specifiche di cui alla Determinazione A.N.AC. n.12/2015, Delibere A.N.AC. nn.831/2016 e 1064/2019	Monitoraggio semestrale 30/06/2021 – 31/12/2021
	Attivazione forme di consultazione in fase di elaborazione/aggiornamento P.T.P.C.T	1° Aggiornamento: 31/03/2021 2° Aggiornamento: 31/01/2022 3° Aggiornamento: 31/01/2023
	Alimentare puntualmente la sezione Amministrazione Trasparente; Potenziare l'informatizzazione del flusso documentale per l'alimentazione della Sezione	2021-2022-2023 Tempistica come da Griglia obblighi di pubblicità per Res.li Monitoraggio semestrale per RT
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Attivazione canali di ascolto/interviste in contesti selezionati per valutare la percezione della corruzione dei dipendenti e il valore dell'integrità	31/12/2021 31/12/2022 31/12/2023
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Diffusione e informazione a tutti i destinatari del Codice di Comportamento della ASST che integri il Codice approvato con D.P.R. n.62/2013	31/12/2021 31/12/2022 31/12/2023
	Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti sui temi dell'etica e della legalità	31/12/2021
	Formazione specialistica, per i referenti, i dirigenti e i funzionari addetti alle aree a rischio	31/12/2022 31/12/2023
	Formazione specialistica, rivolta al RPCT	31/12/2021
	Programmazione e attuazione iniziative comuni nell'ambito delle attività del Gruppo interaziendale ASST-ATS-IRCSS-IZSLER di RL, quale approccio di tipo sistemico alle tematiche di cui alla Legge n.190/2012 e D.Lgs. n.33/2013	31/03/2021 31/12/2022 31/12/2023

LE AREE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le aree omogenee di performance verso le quali si orienta la strategia la programmazione regionale ed aziendale sono condivise a livello regionale dal documento finale prodotto dal Gruppo di approfondimento sui Piani delle Performance in A.O., IRCSS, AREU del 2012 che ha proceduto alla revisione degli indicatori finalizzata ad una omogeneizzazione dell'approccio alla redazione dei Piani nelle ex Aziende Ospedaliere. Il documento supporta le Aziende ed i Nuclei di Valutazione evidenziando i principi ed i modelli ai quali si devono ispirare le Aziende per la misurazione e rendicontazione delle performance.

Con la redazione del Piano Triennale delle Performance 2021-2023 viene ribadito che la misurazione delle performance aziendali avvenga su indicatori selezionati e comuni mantenendo la possibilità di inserire indicatori rispondenti alle peculiarità aziendali.

Le dimensioni sulle quali viene misurata la performance aziendale sono riconducibili a livelli decisionali, strategici, di programmazione e gestionali. Le aree individuate sono:

- Efficienza
- Processi Organizzativi
- Efficacia
- Appropriatelyzza e qualità dell'assistenza
- Accessibilità e soddisfazione dell'utenza

Efficienza ed Efficacia

Sul fronte degli indicatori di efficienza Regione ha completamente rivisto nel corso dell'anno 2019. la struttura dei report costruendoli per codice reparto SDO e per codice Presidio.

Ciò determina un'oggettiva difficoltà a riaggregare a riaggregare gli indicatori assunti negli scorsi sia a livello aziendale sia a distribuirli per Centri di Responsabilità.

Parimenti sul fronte degli indicatori di efficacia, dopo il forte utilizzo sino ad ora degli indicatori P.N.E. e del Network delle Regioni è rimasto un solo l'indicatore (tra i 108 DRG a rischio inappropriatelyzza).

In ragione di quanto indicato si ritiene di evidenziare quali progetti meritevoli di valutazione gli obiettivi strategici propri che l'Azienda si è autonomamente dotata.

Si rimanda pertanto all'Allegato 1 del presente Piano che contiene le azioni che verranno perseguite in tema di efficienza ed efficacia con le seguenti precisazioni:

- Per **“Area”** si intende l'ambito che verrà presidiato;
- Per **“Cosa include”** si intende l'obiettivo finale che dovrà essere raggiunto;
- Per **“Azioni”** si intende le singole attività che dovranno essere realizzate per il raggiungimento dell'obiettivo;
- Per **“Strutture coinvolte”** si intende indicata la trasversalità dell'obiettivo.
- Per **“Coordinamento”** si intende il centro di responsabilità dell'obiettivo;
- Per **“Pianificazione”** si intende l'indicatore finale di risultato che verrà utilizzato per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo.

RETE TERRITORIALE - VACCINAZIONI

- ✓ Copertura vaccino per ciclo di base 3 (Polio-Difterite-Tetano-Epatite B - Pertosse - H) 24 mesi 2011
- ✓ Copertura vaccino 3 2011 antipneumococcico 24
- ✓ Copertura vaccino 1 2012 antimeningococcico 24 mesi
- ✓ Copertura HPV 2001 2°d (Solo Femmine)
- ✓ Copertura vaccino MPR 24 mesi 2012 1°d

✓ Copertura vaccino antinfluenzale oltre 64 anni

	Target	2016	2017	2018	2019	2020	Trend auspicato 2021
						Ancora da definire	
1	Vaccinati/bambini residenti	95%	96%	96%	95,4%	Ancora da definire	96%
2	Vaccinati/bambini residenti	89%	91%	92,7%	93,4%	Ancora da definire	95%
3	Vaccinati/bambini residenti	88%	92%	90,8%	93,0%	Ancora da definire	95%
4	Vaccinati/dodicenni residenti	80%	80%	88,2	81,1%	Ancora da definire	84%
5	Vaccinati/bambini residenti	90%	94%	93,1	92,0%	Ancora da definire	95%
6	Vaccinati>64 anni /residenti	47%	48%	46%	* Ancora da definire	Ancora da definire	65%
	>64 anni					Ancora da definire	

VACCINAZIONI COVID-19

Nel corso dell'anno 2021, secondo quelle che saranno le attese sanitarie nazionali l'Azienda parteciperà per il proprio territorio di riferimento alla vaccinazione anti COVID. La valenza di questa attività assorbirà gran parte delle risorse e quindi si reputa opportuno delineare gli obiettivi, in capo dal Commissario Straordinario per l'Emergenza, ma declinati attraverso le Regioni sulle strutture sanitarie.

Allo stato attuale risultano come certi i seguenti obiettivi:

- Entro il primo trimestre vaccinazione di tutta la popolazione afferente al mondo della sanità
- Dal primo trimestre vaccinazione della popolazione fragile (ad es. ultraottantenni)
- Entro il 30.09 vaccinazione di almeno il 70% della coorte che con i dati attuali corrispondono a quasi 430.000 cittadini.

Accessibilità e soddisfazione

Intesa come capacità di adeguare l'erogazione del servizio ai bisogni di salute della popolazione. Il governo dei tempi di attesa, la messa in campo di forme nuove di organizzazione, la trasparenza delle informazioni e la conseguente misurazione della soddisfazione del cliente/utente sono gli indicatori su cui orientare l'attività.

- Customer satisfaction: l'Azienda monitora costantemente in linea con le disposizioni regionali la qualità percepita da pazienti, utenti e accompagnatori ed utilizza i dati derivanti dalla somministrazione dei questionari per migliorare il servizio e orientare l'organizzazione secondo i bisogni.

Vengono valutati la qualità dell'assistenza del personale medico-infermieristico, in relazione alla valutazione espressa negli ultimi anni, oltre che l'apprezzamento complessivo sulla qualità percepita

- Reclami: l'Azienda, attraverso il monitoraggio dei reclami ricevuti, recepisce indicazioni utili per attuare le azioni di miglioramento del servizio

Indicatori	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Customer satisfaction: qualità dell'assistenza personale medico	92,85	92,28	92,4	95,4	94,8	95,2	In elaborazione	Mantenimento
Customer satisfaction: qualità dell'assistenza personale	92,85	92,71	92,85	94,3	95,7	96,2	In elaborazione	Mantenimento
Customer satisfaction: apprezzamento complessivo	90,00	89,71	90,00	93,8	94,6	95,3	In elaborazione	Mantenimento
Reclami	4902	4836	4786	5379	4530	5062	In elaborazione	Mantenimento

PIANO DELLE PERFORMANCE DEL LAVORO AGILE

Premessa. A causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19, si è reso necessario, nel lavoro pubblico, un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente ricondotte al lavoro agile, finora oggetto di limitate sperimentazioni e timidi tentativi di attuazione nel pubblico impiego.

Con l'emergenza sanitaria, infatti, le amministrazioni sono state costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, da una previa revisione dei modelli organizzativi.

Con le Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Funzione Pubblica sono state definite alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, focalizzando l'attenzione sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e sugli indicatori di performance, funzionali a un'adequata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile.

L'approccio proposto è, infatti, quello di un'applicazione progressiva e graduale in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all'amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di almeno un triennio.

Va sottolineato preliminarmente come l'adozione di questo diverso approccio organizzativo richiederebbe anche un ripensamento complessivo della disciplina del lavoro pubblico. Non sfugge, infatti, che l'attuale disciplina normativa e contrattuale del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche riflette modelli organizzativi basati sulla presenza fisica in ufficio, con la conseguenza che numerosi istituti relativi al trattamento giuridico ed economico non sempre si conciliano (ad es. come quella del lavoro straordinario) richiedendo un'azione di revisione complessiva da porre in essere con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Tali modelli, inoltre, mal si conciliano con un'organizzazione che deve essere in grado di adattarsi velocemente ai cambiamenti, di lavorare in una logica incrementale rispettando e rispondendo alle esigenze dell'utenza e di valorizzare il ruolo dei team caratterizzati dall'intercambiabilità e dalla flessibilità operativa dei componenti.

L'inserimento nel Piano delle Performance ha la finalità di sistematizzare in una progressione triennale tale modalità lavorativa con i relativi indicatori di performance.

Tale principio si basa sui seguenti fattori:

Flessibilità dei modelli organizzativi,

Autonomia nell'organizzazione del lavoro,

~~Responsabilizzazione sui risultati~~

Benessere del lavoratore

Utilità per l'amministrazione

Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile

Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti

Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive

Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance"

Al riguardo possono essere evidenziati i risultati espressi dall'attività 2020.

Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile (da dove si parte?)	
Modalità attuative (come attuare il lavoro agile?)	
Programma di sviluppo del lavoro agile (come sviluppare il lavoro agile?)	

In riferimento al primo punto, l'amministrazione restituisce una sintetica fotografia del raggiunto livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile, che costituisce la base di partenza (baseline) per la programmazione del suo miglioramento nell'arco temporale di riferimento del Piano.	
Percentuale del personale che ne ha le prerogative, che si avvale dello SW	
Le condizioni abilitanti del lavoro agile (misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi del personale anche dirigenziale);	
Le modalità e lo stato di implementazione del lavoro agile, prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene;	
gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative	
Gli impatti interni ed esterni del lavoro agile.	

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DEL COMITATO UNICO GARANZIA

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

In allegato il Piano con le relative azioni di miglioramento .

Pubblicità

Il Piano della Performance è pubblicato sul sito istituzionale nella Sezione "Amministrazione Trasparente" sotto-sezione Performance (<http://www.asst-spedalicivili.it>)

Brescia, gennaio 2021

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELL'ASST SPEDALI CIVILI

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020 – 2022

Aggiornamento gennaio 2021



Azienda Socio Sanitaria Territoriale degli Spedali Civili di Brescia

Piazzale Spedali Civili, 1 25123 (Brescia) P.IVA 03775110988 C.F. 03775110988 IBAN: IT 52 I 03111 11224 00000 0015169 Telefono 030 39951
posta certificata: protocollo.spedalivicilibrescia@legalmail.it

comitato.unico.garanzia@asst-spedalivicili.it

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) dell'ASST Spedali Civili è stato istituito con provvedimento deliberativo n.264 del 23/03/2011 e rinnovato con decreto n.72 del 24/01/2020. Il CUG si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Al CUG sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche di specifica competenza.

Uno dei principi cardine del nostro ordinamento è il divieto di discriminazioni e la parità di trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori in relazione all'accesso e all'occupazione. Ciò si ritrova anche tra i valori fondamentali dell'Unione Europea, come ribadito nel Trattato sull'Unione Europea (TUE), nel Trattato sul funzionamento dell'Unione (TFUE) e nella Carta europea dei diritti fondamentali. Ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, le amministrazioni pubbliche, ASST comprese, svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro. Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) è intendimento dell'ASST indicare gli obiettivi da perseguire e le azioni positive da attuare per il raggiungimento di questi obiettivi.

La Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" alla sezione 3.2 - Piani triennali di azioni positive - prevede che "la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace".

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano PTAP tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Il PTAP deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive, con il coinvolgimento attivo dei CUG.

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della **performance** organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Il Piano triennale di azioni positive, previsto dalla Legge n.125/1991, dal Decreto legislativo n.196/2000, art.7, c.5 e dai CCNL, è nato dall'esigenza di contribuire alla ridefinizione del ruolo della gestione del personale, al fine di rafforzare il senso di identità e appartenenza all'organizzazione, per migliorare il clima lavorativo, per favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità.

La valorizzazione del personale, attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse, tende ad un miglioramento della qualità del lavoro ed alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la promozione delle pari opportunità. Attuare entrambi questi principi significa anche migliorare la qualità dell'azione amministrativa, del livello dei servizi resi all'utenza e quindi una più efficace ed efficiente gestione dell'attività verso il pubblico.

Il PTAP rappresenta uno strumento programmatico per introdurre "Azioni Positive" all'interno del contesto organizzativo aziendale per diffondere un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo. L'obiettivo è promuovere la piena attuazione delle disposizioni sulle pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, nell'organizzazione del lavoro, nella formazione, attuare strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali E sviluppare una cultura organizzativa di qualità per promuovere il rispetto della dignità di tutte/i le/i dipendenti, la valorizzazione delle differenze e l'inclusione di tutte e tutti all'interno dell'Azienda. Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle aziende, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e rappresenta un indice di capacità innovativa.

Al fine di dare attuazione alla Direttiva 2/2019, il presente PTAP, che per la prima volta l'ASST Spedali Civili redige, oltre a configurarsi come adempimento a un obbligo di legge, vuole porsi come strumento concreto di attuazione di specifiche azioni orientate alla promozione del benessere delle e dei dipendenti e di contrasto a tutte le discriminazioni, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, in coerenza con i principi della Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro sottoscritta nel 2009.

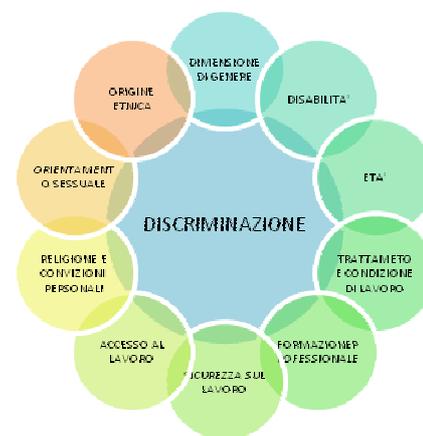
Il PTAP 2020-2022 conferma l'attenzione ai temi delle pari opportunità, della conciliazione, della promozione della cultura di genere, del contrasto alle discriminazioni ed alla violenza, della valorizzazione delle differenze, del benessere lavorativo nella sua accezione più ampia. Viene elaborato in coerenza con la normativa nazionale e comunitaria. L'attenzione per le differenze, non solo di genere, trova compiutezza nell'adozione di diverse misure, tra le quali, a titolo esemplificativo, politiche di conciliazione famiglia-lavoro ed azioni di contrasto ad ogni forma di violenza.

I destinatari delle azioni contenute nel PTAP sono tutte le dipendenti e tutti i dipendenti dell'ASST.

Attraverso l'approvazione del PTAP, CUG e ASST si impegnano a favorire le azioni positive che di seguito verranno descritte, anche attraverso la collaborazione degli Uffici/Servizi/U.O. aziendali coinvolti nell'attuazione concreta delle azioni positive proposte, che verranno di volta in volta individuati a seconda dell'azione positiva presa in esame.

L'attività del CUG non si esaurisce tuttavia nei contenuti approvati nel Piano, che comunque potrà essere aggiornato, per esigenze nuove o maturate nel tempo, per perfezionare alcuni contenuti o per esigenze nate e condivise all'interno del CUG successivamente all'approvazione del presente documento, ma prosegue negli altri compiti assegnati dalla legge.

Le azioni si svilupperanno nel triennio partendo da indagini e analisi del contesto, progettazione di interventi di miglioramento, loro realizzazione e monitoraggio.

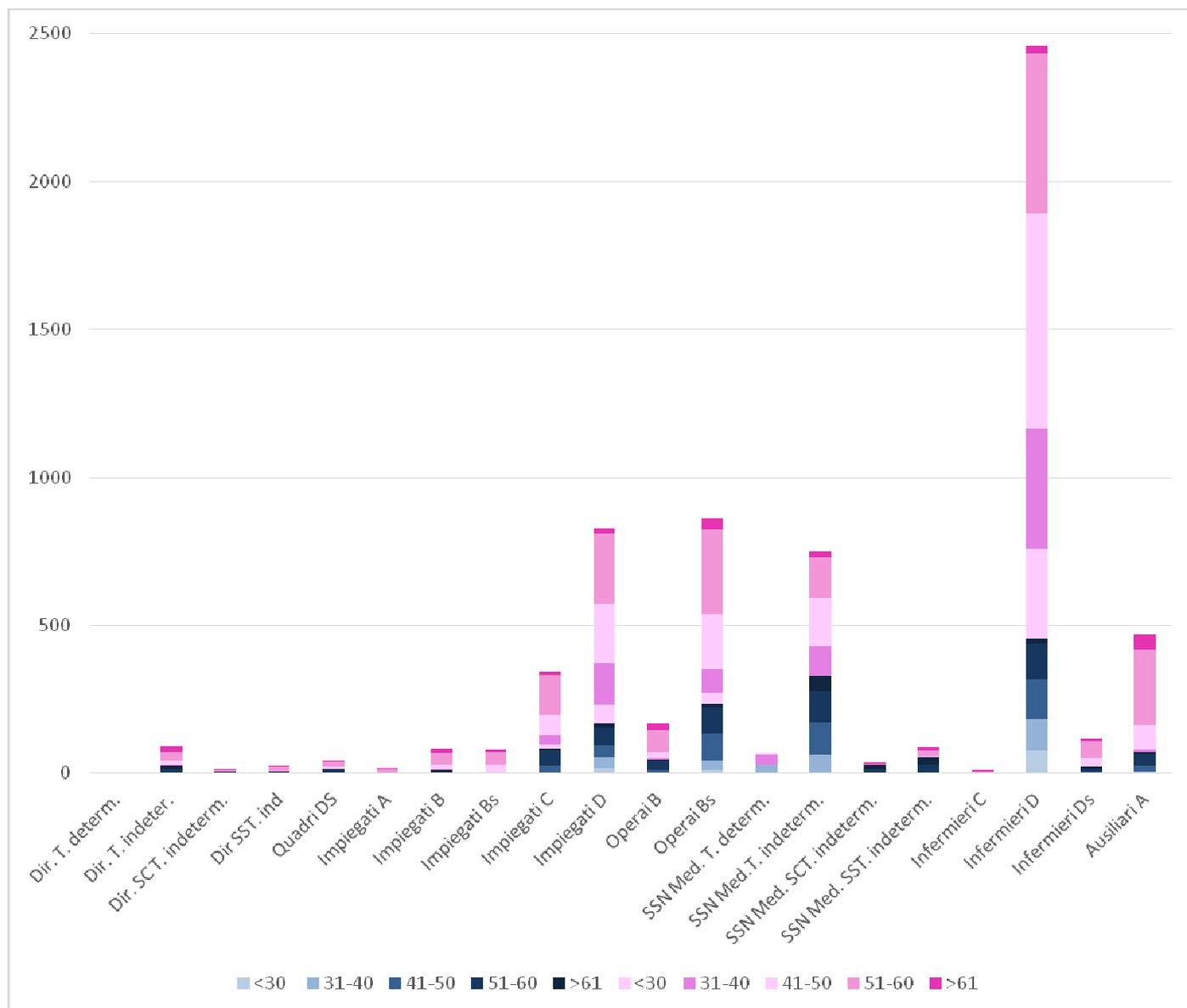


DATI DI CONTESTO INTERNO: LE RISORSE UMANE

Le Statistiche relative al personale di seguito riportate sono aggiornate al 31.12.2020. Il numero totale dei/delle dipendenti è 6.835, di cui 1.647 uomini e 5.188 donne che rappresentano quasi il 76% del personale.

Qualifica	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	<30	31-40	41-50	51-60	>61
Dir. T. determ.		3	4				7	3	1	
Dir. T. indeter.		3	4	10	9		9	17	39	18
Dir. SC T. indeterm.			3	4	1				2	3
Dir SS T. ind				1	1				5	1
Quadri DS			4	7	2			3	20	
Impiegati A					1			2	9	2
Impiegati B	1		2	4	3	1	2	8	42	17
Impiegati Bs				4			3	12	48	5
Impiegati C	7	10	23	43	11	25	25	66	131	14
Impiegati D	19	44	40	52	13	82	158	174	262	19
Operai B	1	2	10	36	5		2	15	71	23
Operai Bs	21	43	88	96	8	57	92	223	311	40
SSN Med. T. determ.	3	18					25	2		
SSN Med.T. indeterm.	1	95	108	123	61		151	158	149	35
SSN Med. SC T. indeterm.			2	9	13			1		4
SSN Med. SS T. indeterm.				4	8				6	1

Infermieri C					1			3	4	1
Infermieri D	84	121	123	132	16	429	413	687	584	24
Infermieri Ds			4	10	2			24	57	6
Ausiliari A		7	11	40	8		6	70	225	52
Totale personale	137	346	426	577	161	594	893	1468	1966	265
% su totale personale	2,00	5,06	6,23	8,44	2,35	8,69	13,06	21,48	28,77	3,87



PTAP 2020-2022: LE AZIONI

Premessa

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali. L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione.

Come ribadito nella Direttiva 2/19 le PA sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti. A questo scopo le PA, in particolare, devono:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

Le PA agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. A tal fine, devono:

- a. attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
- b. garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- c. favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- d. promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

Le PA per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. A tale scopo le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono tra l'altro:

- a. garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- b. curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;
- c. avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

- d. produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Le statistiche devono essere declinate, pertanto, su tre componenti: uomini, donne e totale;
- e. utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. *persone* anziché *uomini*);
- f. promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-*septies* della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza. A tal fine utilizzano anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio- Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Le PA, inoltre, devono promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eventualmente adottando anche apposite "Carte della conciliazione", attraverso:

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;
- l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

Di seguito sono descritte le azioni positive che si intendono attuare nel triennio 2020-2022, suddivise per macroaree integrate.

Nel 2020, a causa della pandemia da COVID19, non è stato possibile realizzare tutto quanto era stato programmato, ma il tempo è stato impiegato per la progettazione di interventi che, pandemia permettendo, si conta di realizzare nel 2021, quali il questionario sul benessere organizzativo, il bilancio di genere, lo studio sui differenziali retributivi, l'implementazione del lavoro agile, l'attivazione di strumenti di conciliazione e di welfare aziendale, la formazione sulle tematiche della parità e della medicina di genere.

Per *azioni positive* si intendono misure concrete specifiche, ben definite e non generali, calate nella realtà aziendale, per creare quelle condizioni di valorizzazione professionale e di benessere, elementi fondamentali anche per l'attuazione delle pari opportunità, azioni che sono "temporanee", in quanto necessarie finché si rilevi una disparità di trattamento tra i dipendenti.



AZIONE 1: BENESSERE LAVORATIVO, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVI: PROMOZIONE DEL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO E SOCIALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA, PROMOZIONE DI UN AMBIENTE INCLUSIVO

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO:

- Collaborazione con le strutture aziendali, in particolare con l'UO Medicina del lavoro e SS Psicologia clinica e del benessere psicologico, al fine di promuovere e realizzare azioni atte a favorire il benessere organizzativo; indagini di clima e sullo stress lavoro correlato, con particolare attenzione alle sindromi post traumatiche da emergenza Covid19.
- Contrasto ad ogni tipo di violenza, compresa quella contro il personale sanitario, alle molestie sessuali, morali e psicologiche, al mobbing, a discriminazioni di ogni tipo: identificazione di strategie di prevenzione, anche attraverso la programmazione di corsi e seminari specifici, con l'obiettivo di anticipare l'insorgere delle problematiche e saperle gestire e con lo scopo di creare un ambiente di lavoro disteso, svincolato da tensioni e conflitti.
- Analisi e superamento dei differenziali retributivi uomo/donna ed azioni per il riequilibrio di genere nelle posizioni apicali
- Stesura del bilancio di genere
- Aggiornamento continuo del link in INTRANET e del sito WEB del CUG, al fine di promuovere la conoscenza delle attività del Comitato e la partecipazione attiva dei dipendenti, anche attraverso la presentazione di proposte e suggerimenti
- Comunicazione interna: azioni volte a favorire la comunicazione interna, la trasparenza e la condivisione delle decisioni. Aumentare la conoscenza della propria Azienda.

Azione 1	Benessere lavorativo, contrasto alle discriminazioni, pari opportunità
Obiettivi	Promozione benessere organizzativo e ambiente sicuro e inclusivo
Soggetto promotore/ attuatore	Direzione strategica, CUG
Strutture aziendali coinvolte	Direzione strategica, CUG, Risorse umane, SITRA, SSPP, Medicina del lavoro, Psicologia clinica e del benessere psicologico, Affari Istituzionali, Qualità, Formazione, Comunicazione, ICT (Information and Communication Technology), Bilancio e Risorse, Consigliera provincial di parità, Consigliera di fiducia, WHP, RLS Università.
Destinatari	Tutto il personale
Tempi di realizzazione	Triennio 2020-2022
Costi operativi	Euro 10.000,00 nel triennio
Indicatori di esito	1 indagine di clima, questionario stress lavoro correlato ogni anno, riduzione gap salariale, bilancio di genere

AZIONE 2: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

OBIETTIVI: INDIVIDUAZIONE DI SOLUZIONI CHE CONCILINO L'IMPEGNO LAVORATIVO CON I TEMPI DI VITA FAMILIARE

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO:

- proseguimento ed implementazione attività relative a nuove modalità di lavoro quali smart working e lavoro agile, avviato in via sperimentale in coincidenza dell'emergenza Covid19.
- proposte in merito all'attivazione di servizi dedicati ai/alle dipendenti, al fine di poter conciliare vita professionale e vita personale (doposcuola, centri estivi, assistenza familiari anziani/disabili, maggiordomo aziendale).
- azioni per favorire l'accesso all'asilo nido aziendale
- gestione dei tempi: orario di lavoro flessibile e part-time, sincronizzazione orari della città.

Azione 2

Obiettivi

Soggetto promotore/

Attuatore

Conciliazione vita lavoro

Individuazione soluzioni che concilino lavoro e vita familiare

Direzione strategica, CUG

Strutture aziendali

Coinvolte

Direzione strategica, CUG, Risorse Umane, Affari Istituzionali, SITRA,

Approvvigionamenti, Direzioni territoriali, ICT

Destinatari

Tempi di realizzazione

Costi operativi

Indicatori di esito

Tutto il personale

Triennio 2020-22

Euro 2.500,00 nel triennio

Questionario di gradimento dei/delle dipendenti

AZIONE 3: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO OBIETTIVI: DIFFUSIONE A TUTTI I LIVELLI, ANCHE APICALI, DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL CONTRASTO A TUTTE LE FORME DI VIOLENZA PER MIGLIORARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO:

- Attività di formazione per i componenti del CUG.
- Organizzazione di eventi informativi e formativi per far conoscere le attività del CUG e le tematiche di competenza, percorsi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i/le dirigenti, per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale sui temi delle politiche di parità, sul benessere organizzativo e sulla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e violenza, sulla medicina di genere.
- Partecipazione alle attività della rete dei CUG della Provincia di Brescia e di Regione Lombardia.

Azione 3	Formazione e aggiornamento
Obiettivi	Creare cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza
Soggetto promotore/ attuatore	Direzione strategica, CUG
Strutture aziendali coinvolte	Direzione strategica, CUG, Formazione, Consigliera di parità, SITRA, ICT
Destinatari	Tutto il personale
Tempi di realizzazione	Triennio 2020-2022
Costi operativi	Euro 2.500,00 nel triennio
Indicatori di esito	Realizzazione di almeno 2 corsi/anno

AZIONE 4: MEDICINA DI GENERE

OBIETTIVO: APPLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA MEDICINA DI GENERE

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO:

Collaborazione con il “gruppo di ricerca e studio per la promozione della Medicina di Genere” aziendale e con l’Università al fine di diffondere la cultura della Medicina di genere e creare un contesto orientato ad essa.

Azione 4	Medicina di genere
Obiettivo	Applicazione e diffusione della medicina di genere
Soggetto promotore/attuatore	Direzione strategica, gruppo di ricerca e studio per la promozione della medicina di genere
Strutture aziendali coinvolte	Direzione strategica, CUG, gruppo di ricerca e studio per la promozione della medicina di genere, Università
Destinatari	Tutto il personale
Tempi di realizzazione	Triennio 2020-2022
Costi operativi	Euro 2.500,00 nel triennio
Indicatori di esito	Creazione di almeno 2 PDTA gender oriented/anno e 1 corso/convegno/anno

FONTI NORMATIVE

- Art. 3 della Costituzione che enuncia il principio di uguaglianza riconoscendo a tutti i cittadini pari dignità sociale e dichiarandone l’uguaglianza *“davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politiche, di condizioni personali e sociali”*.
- Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) che all’art. 15 comma 2 stabilisce che è nullo qualsiasi patto o atto diretto a *“fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso”*.
- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 aventi ad oggetto le azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro così come modificata dal Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 che prevede la predisposizione di Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l’inserimento delle donne nell’ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono le pari opportunità.
- Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 (cd. Testo unico sul pubblico impiego) recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alla dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e specificatamente in tema di pari opportunità.
- Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica (attuazione mediante D.L. 9 luglio 2003 n. 215).
- Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (attuazione mediante D.L. 9 luglio 2003 n. 216).
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego.
- Decreto Legislativo n. 198 dell’11 aprile 2006 avente ad oggetto il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* a norma della legge 28/11/2005 n. 246 che introduce una normativa ad ampio raggio la cui *ratio* è quella di prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso.
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. Collegato al lavoro) che prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 avente ad oggetto le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”*.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 80 avente ad oggetto *“misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*.
- Legge 7 agosto 2015 n. 124 avente ad oggetto *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* ed in particolare l’art. 14 concernente *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*.
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo avente ad oggetto *“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”*.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1 giugno 2017 avente ad oggetto gli *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 avente ad oggetto le *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

Piano per l’applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell’articolo 3, comma 1, Legge