

Prot. n. 6711303

Cuneo, lì 27 marzo 2020

---

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

## ***PREMESSA***

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Con riferimento alla **situazione del personale dipendente (comparto e aree dirigenziali)**, le tabelle seguenti ne mostrano la composizione, **per classi di età e inquadramento**, ed espressa in valori assoluti e percentuali, alla data del 31 dicembre 2019.

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

| Classi età<br>Inquadramento                      | UOMINI      |               |               |               |             | DONNE       |               |               |               |             |
|--|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
|  | <30<br>anni | 31/40<br>anni | 41/50<br>anni | 51/60<br>anni | >60<br>anni | <30<br>anni | 31/40<br>anni | 41/50<br>anni | 51/60<br>anni | >60<br>anni |
| dirigenti 2^ fascia                              | 0           | 0             | 3             | 16            | 27          | 0           | 0             | 1             | 3             | 4           |
| dirigenti 1^ fascia                              | 0           | 40            | 67            | 145           | 106         | 0           | 86            | 100           | 114           | 28          |
| incarichi coordinamento                          | 0           | 1             | 4             | 3             | 1           | 0           | 7             | 9             | 16            | 4           |
| posizioni organizzative                          | 0           | 2             | 14            | 20            | 10          | 0           | 7             | 34            | 80            | 8           |
| altri dipendenti                                 | 39          | 91            | 148           | 196           | 34          | 175         | 350           | 768           | 1004          | 110         |
| <b>Totale personale = 3875</b>                   | <b>39</b>   | <b>134</b>    | <b>236</b>    | <b>380</b>    | <b>178</b>  | <b>175</b>  | <b>450</b>    | <b>912</b>    | <b>1217</b>   | <b>154</b>  |
| <b>Totale % sul personale complessivo = 3875</b> | <b>1,01</b> | <b>3,46</b>   | <b>6,09</b>   | <b>9,81</b>   | <b>4,59</b> | <b>4,52</b> | <b>11,61</b>  | <b>23,54</b>  | <b>31,41</b>  | <b>3,97</b> |

**Nota Metodologica** – sono stati inseriti il numero delle persone in servizio al 31.12.2019 per tipo di contratto (relativo livello o accorpamento di riferimento)

Al 31 dicembre 2019, pertanto la **situazione del personale complessivo dipendente**, presenta il quadro di **raffronto di genere** e l'andamento nel periodo 2013-2019, come segue:

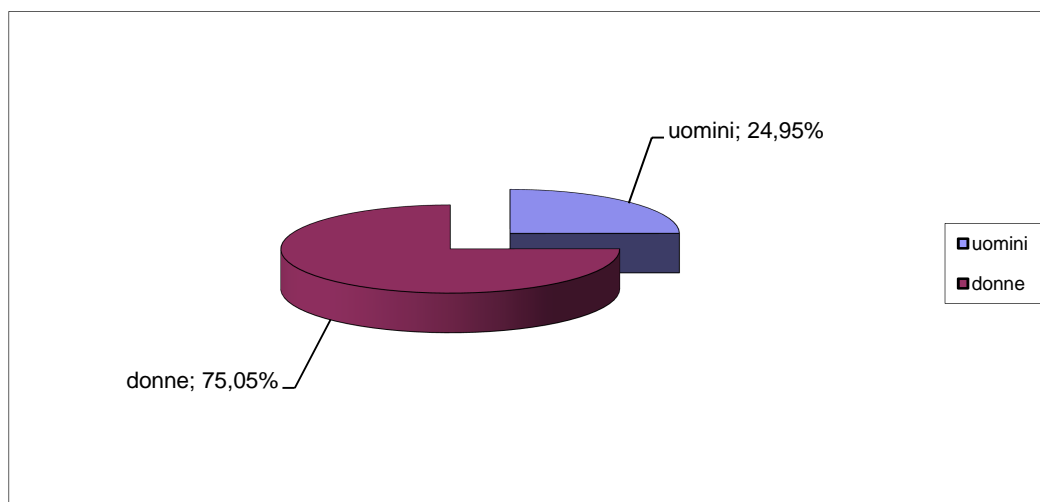


Figura 1

**Raffronto serie storiche - valori flessione 2013-2019 - genere maschile/femminile**

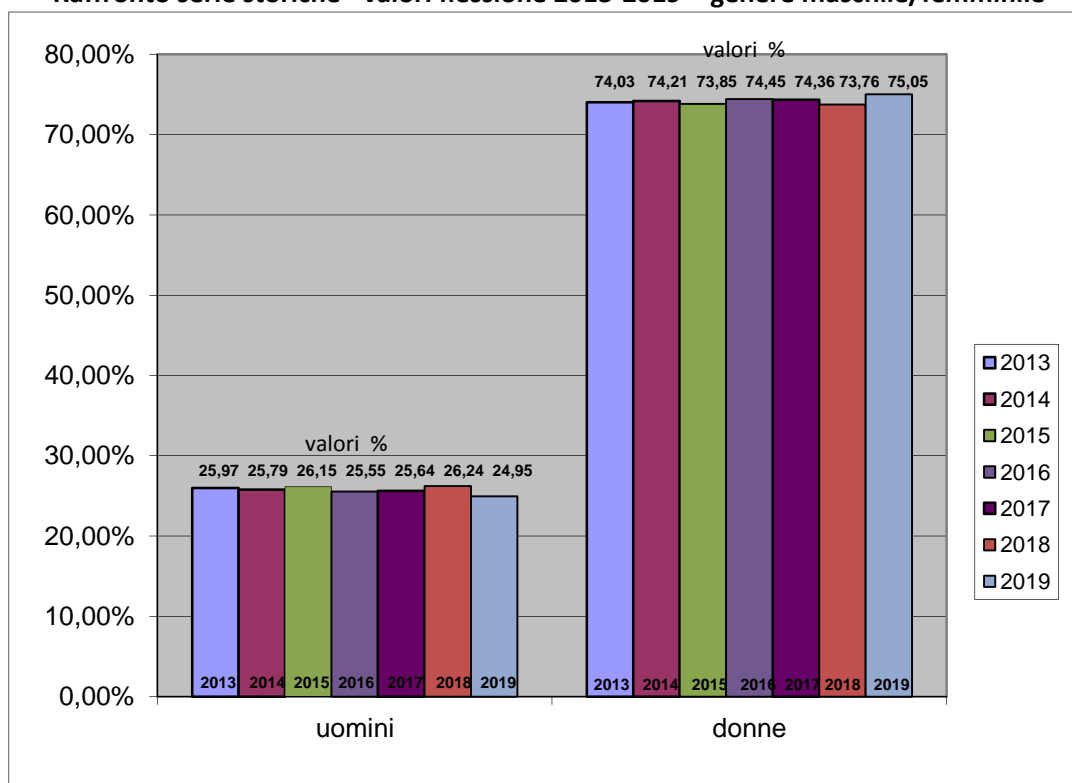


Figura 2

Al 31 dicembre 2019, la **situazione del personale dipendente**, suddivisa per **target di età** può essere rappresentata graficamente così:

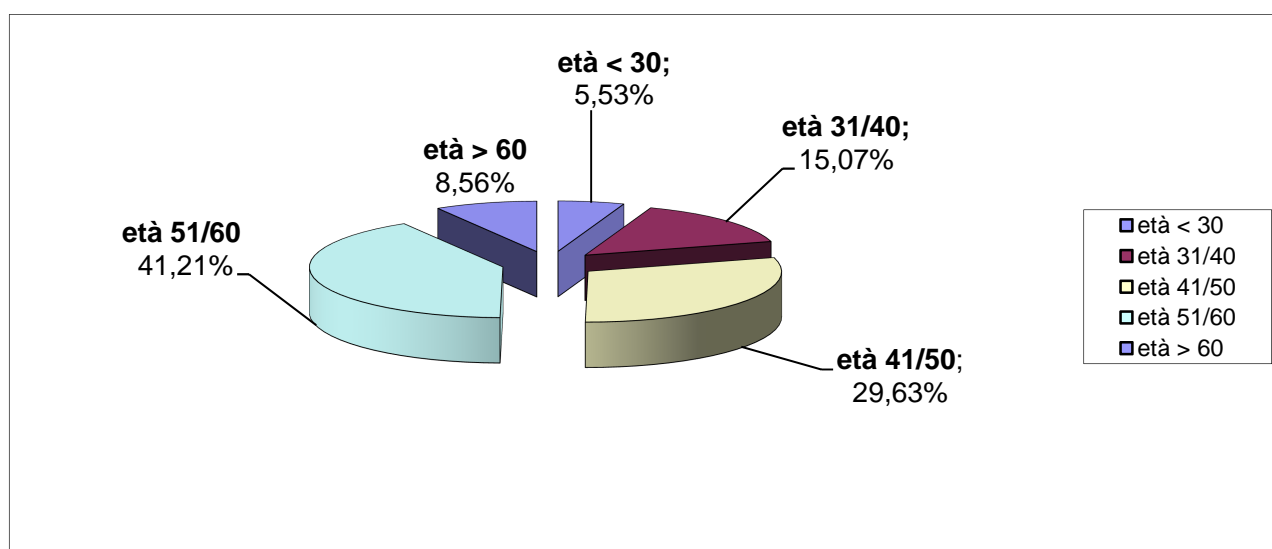


Figura 3

Richiamato il grafico inserito nella relazione anno di mandato 2018, si pone in evidenza il progressivo invecchiamento della popolazione aziendale, con attenzione alle differenze di età <30, 31/40, 41/50 e oltre 50.

**Raffronto serie storiche - valori flessione 2013-2018 - target età complessivo**

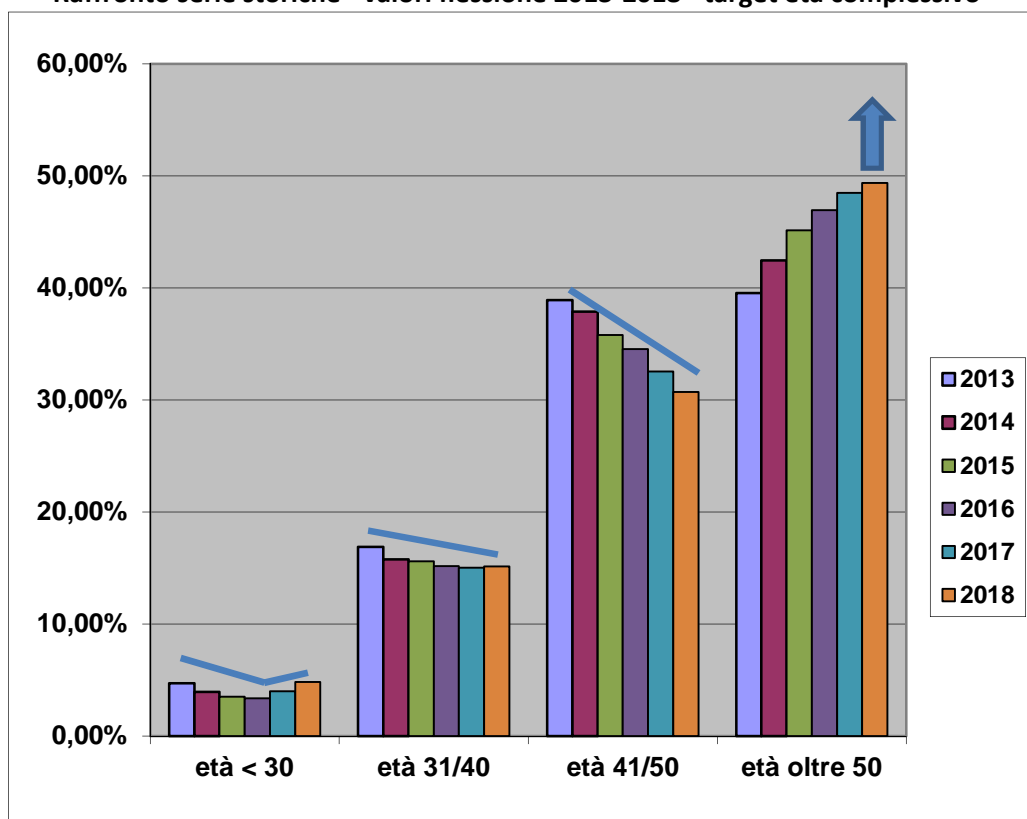


Figura 4

Considerato il **focus sul dato "età > 60 anni", introdotto dal format**, si ritiene utile riprodurre il grafico di cui alla figura 4, in riferimento al triennio 2017-2019, scorporando dal fattore "età oltre 50" il dato "età > 60" e in particolare:

**Raffronto serie storiche - valori flessione 2017-2019 - Focus età > 60 anni**

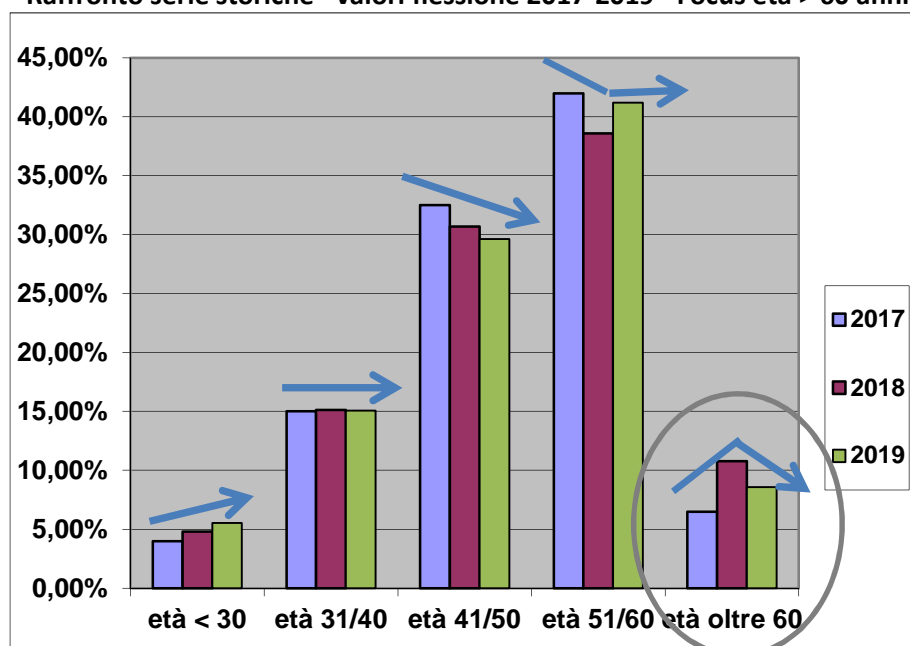


Figura 5

Osservando solo infatti il **fattore “età > 60”** evidenziamo la seguente distribuzione tra personale (donne-uomini) della dirigenza e del comparto:

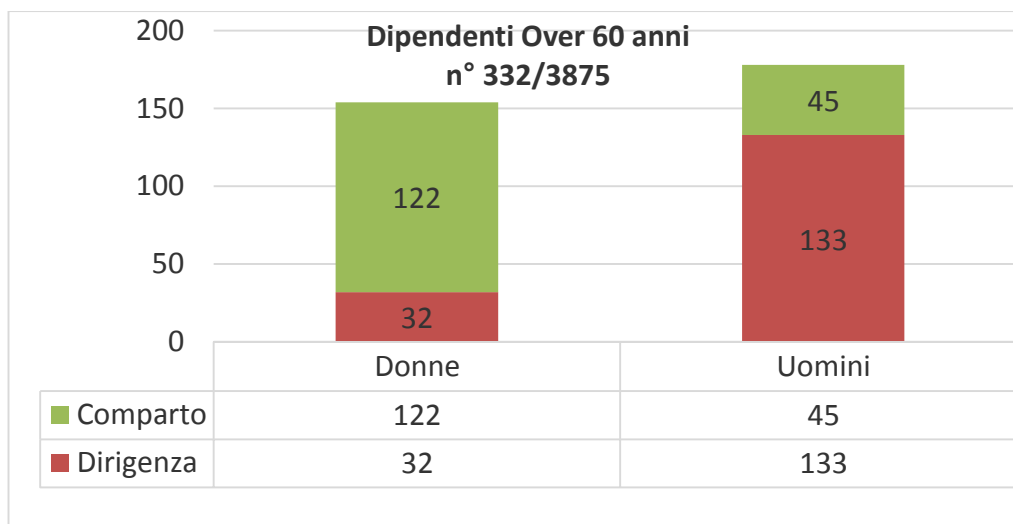


Figura 6

In particolare gli **“over 60”** e prossimi al riconoscimento del trattamento di quiescenza, incidono nella misura del 8,56%

Spaccando il target “età complessivo” nelle 2 aree, possiamo quindi, analizzare il personale afferente alla dirigenza, come segue:

1. la figura 7 mostra la composizione, **distinta per fascia di livello** (Dirigente 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> fascia), **suddivisa per età e genere** ed espressa in valori percentuali, alla data del 31 dicembre 2019
2. la figura 8 conferma la tendenza riscontrata nel periodo precedente

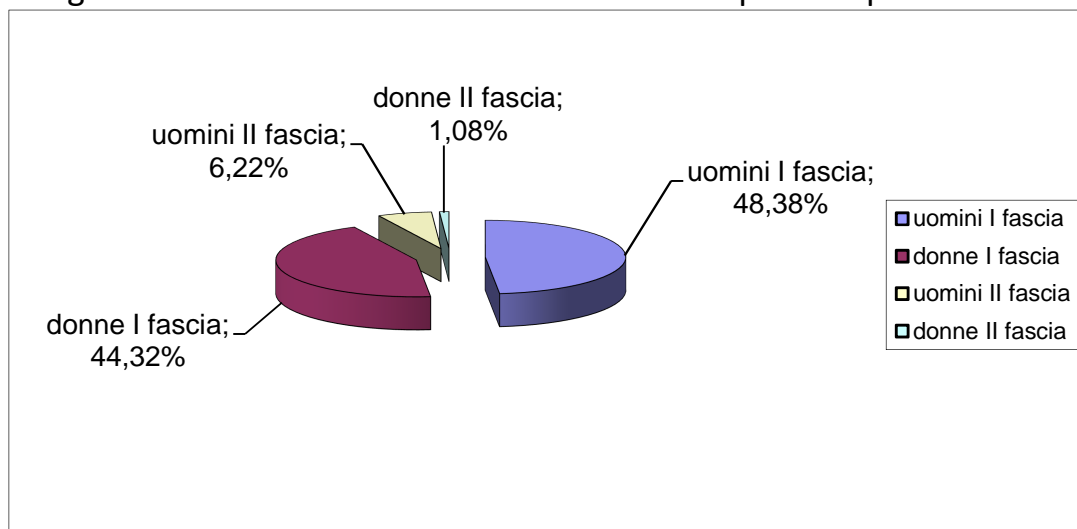


Figura 7

**Raffronto serie storiche - valori flessione 2013-2019 - Incidenza % nr. teste (U/D) area dirigenza**

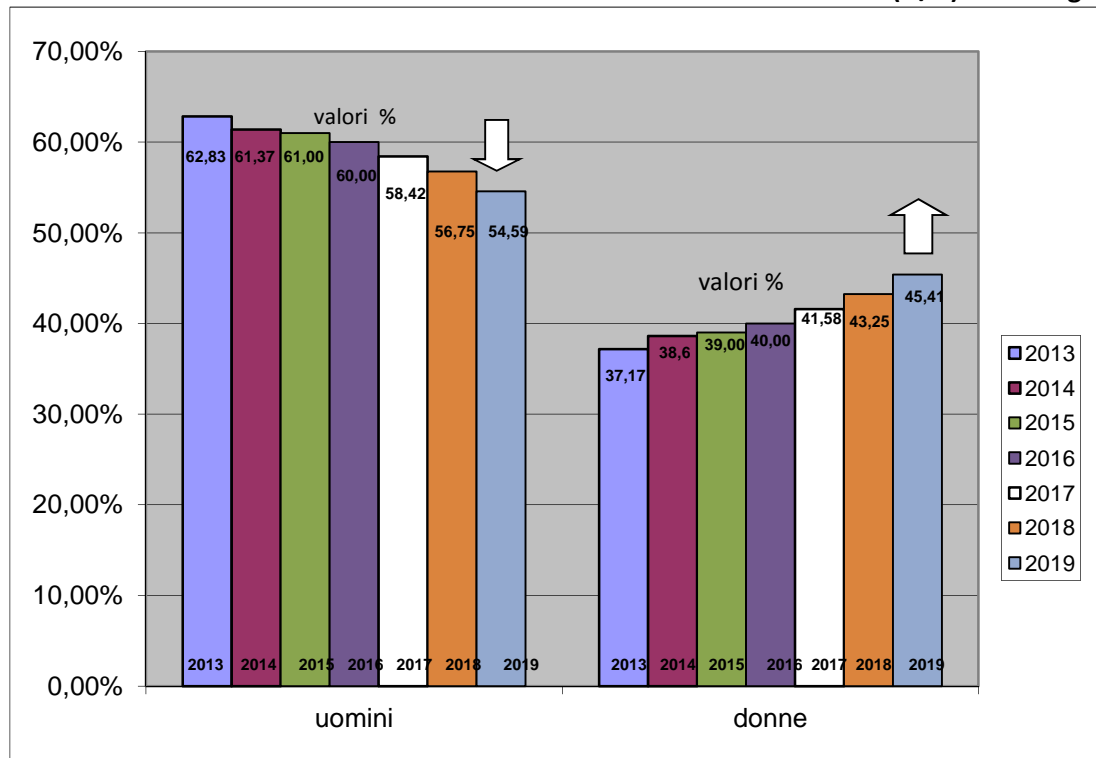


Figura 8

Proseguendo, si può analizzare il **personale afferente al comparto**, come segue:

1. la figura 9 mostra la composizione, **distinta per dipendenti titolari di incarico di coordinamento, di posizione organizzativa e non titolari, suddivisa per età e genere** ed espressa in percentuali, alla data del 31 dicembre 2019
2. la figura 10, restituisce, una variazione speculare di genere nell'affidamento degli incarichi

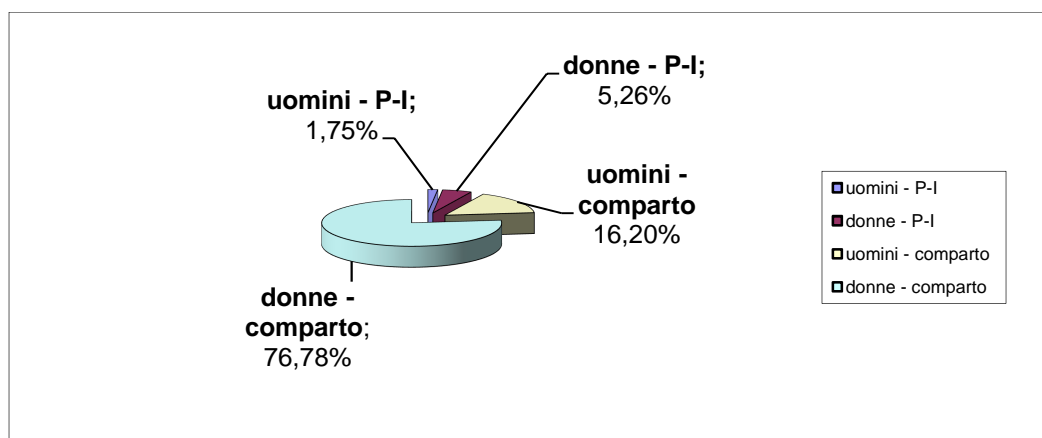


Figura 9

**Raffronto serie storiche - valori flessione 2017-2019 - Incidenza % nr. teste (U/D) posizionati**

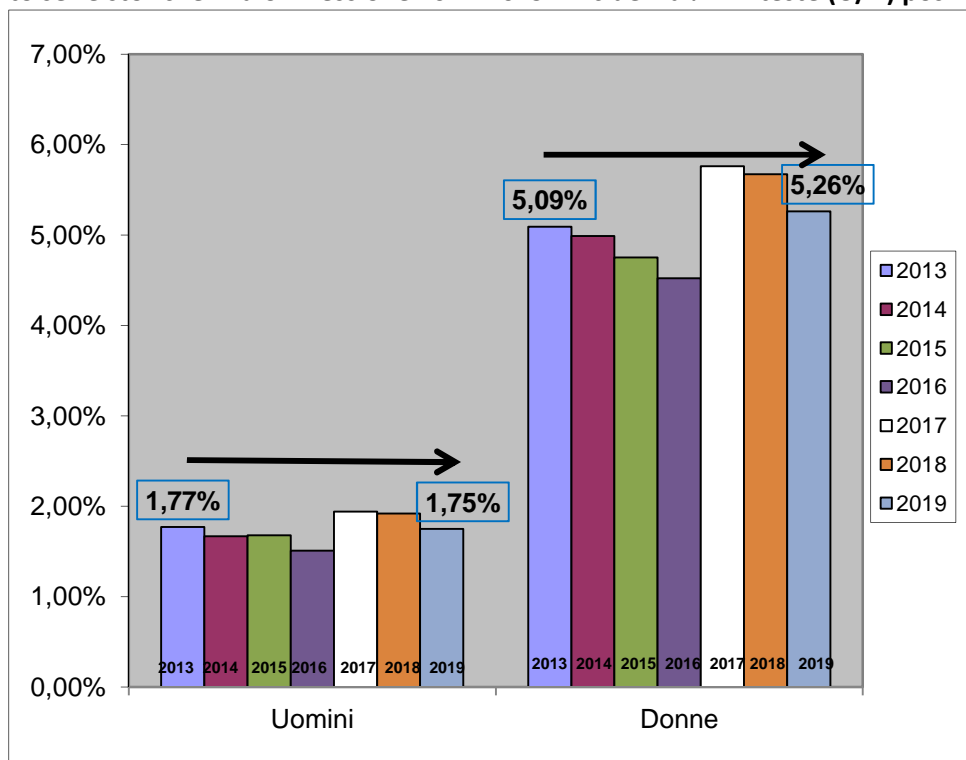


Figura 10

Inoltre, considerando i dati sul periodo 2013-2019, si rileva **una riduzione complessiva del personale (dirigenza e comparto) pari a nr. 141 unità** con una distribuzione che si ritiene utile rappresentare, nella Figura seguente, distinta per aree contrattuali ossia:

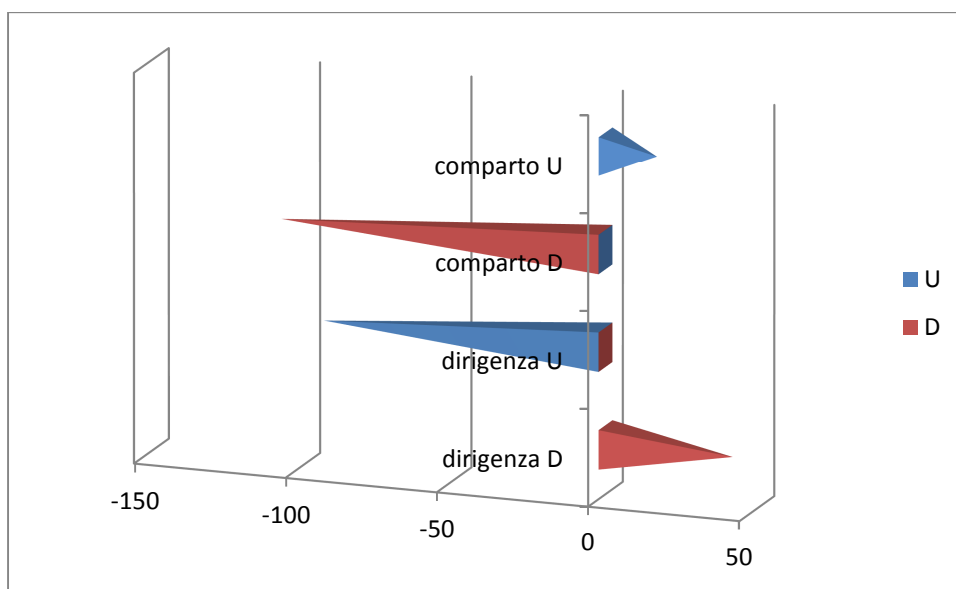


Figura 11



Infine osservando le differenza biennio 2018-2019, rispetto ai valori 2013 si ritiene interessante evidenziare, **l'uscita di genere maschile nell'area dirigenziale:**

**Raffronto serie storiche - valori flessione biennio 2018-2019 - margine differenza E/U**

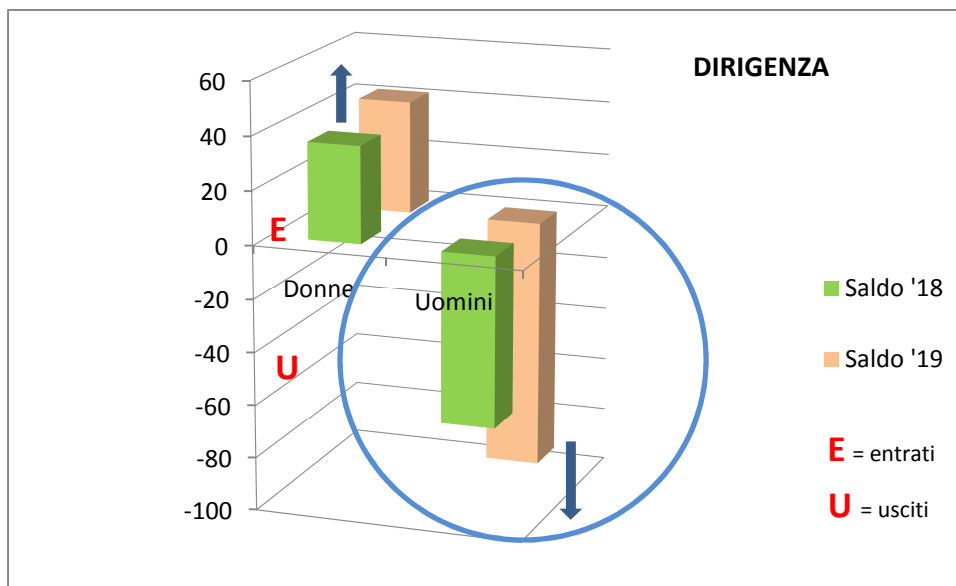


Figura 12

In riferimento invece al **comparto**, non emergono differenze di genere particolari come da Figura sottostante:

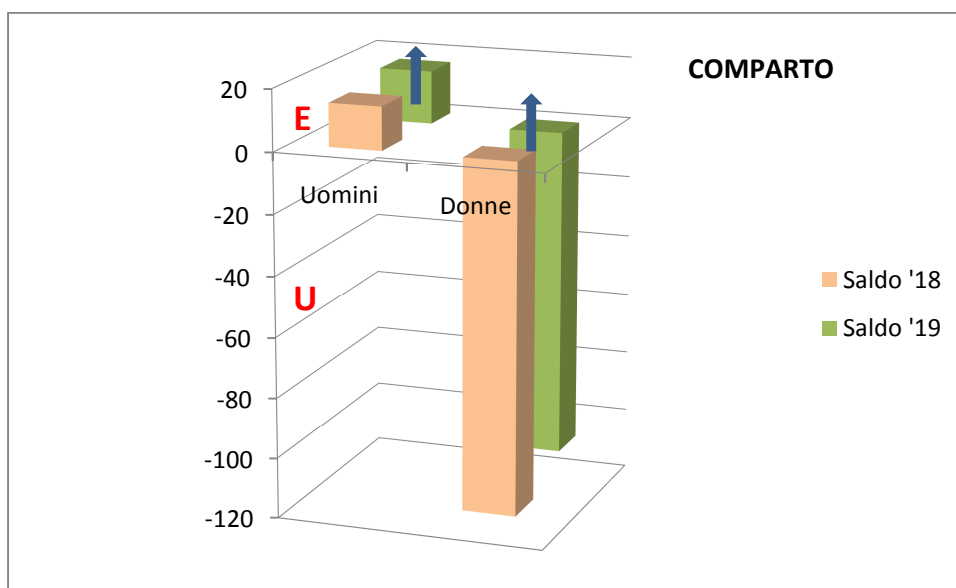


Figura 13

Seguono le ulteriori tabelle fornite, ai sensi della Direttiva vigente, dall'ufficio risorse umane sulla distribuzione del personale per genere e in particolare:

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

| Classi età<br>Tipo presenza | UOMINI      |               |               |               |             |              |            | DONNE       |               |               |               |             |              |               |
|-----------------------------|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------|--------------|------------|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------|--------------|---------------|
|                             | <30<br>anni | 31/40<br>anni | 41/50<br>anni | 51/60<br>anni | >60<br>anni | Totale       | %          | <30<br>anni | 31/40<br>anni | 41/50<br>anni | 51/60<br>anni | >60<br>anni | Totale       | %             |
| Tempo pieno                 | 39          | 133           | 229           | 365           | 175         | 941          | 24,28      | 175         | 393           | 569           | 834           | 116         | 2087         | 53,86         |
| Part time > 50%             | 0           | 0             | 3             | 10            | 2           | 15           | 0,39       | 0           | 54            | 304           | 318           | 33          | 709          | 18,30         |
| Part time < 50%             | 0           | 1             | 4             | 5             | 1           | 11           | 0,28       | 0           | 3             | 39            | 65            | 5           | 112          | 2,89          |
| <b>Totale</b>               | <b>39</b>   | <b>134</b>    | <b>236</b>    | <b>380</b>    | <b>178</b>  | <b>967</b>   | <b>= =</b> | <b>175</b>  | <b>450</b>    | <b>912</b>    | <b>1217</b>   | <b>154</b>  | <b>2908</b>  | <b>= =</b>    |
| <b>Totale %</b>             | <b>1,01</b> | <b>3,46</b>   | <b>6,09</b>   | <b>9,81</b>   | <b>4,59</b> | <b>24,95</b> | <b>= =</b> | <b>4,52</b> | <b>11,61</b>  | <b>23,54</b>  | <b>31,41</b>  | <b>3,97</b> | <b>75,05</b> | <b>100,00</b> |

**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 (fattispecie non rilevata nel contesto organizzativo aziendale)**

|                                    | UOMINI             |   | DONNE              |   | TOTALE             |                |
|------------------------------------|--------------------|---|--------------------|---|--------------------|----------------|
| Tipo Posizione di responsabilità   | Valori<br>assoluti | % | Valori<br>assoluti | % | Valori<br>assoluti | %              |
| .....                              |                    |   |                    |   |                    |                |
| <b>Totale personale</b>            |                    |   |                    |   |                    | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b> |                    |   |                    |   |                    |                |

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

| Classi<br>età                       | UOMINI      |               |               |               |             |              |            | DONNE       |               |               |               |             |              |               |
|-------------------------------------|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------|--------------|------------|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------|--------------|---------------|
|                                     | <30<br>anni | 31/40<br>anni | 41/50<br>anni | 51/60<br>anni | >60<br>anni | Totale       | %          | <30<br>anni | 31/40<br>anni | 41/50<br>anni | 51/60<br>anni | >60<br>anni | Totale       | %             |
| Permanenza<br>nel profilo e livello |             |               |               |               |             |              |            |             |               |               |               |             |              |               |
| Inferiore a 3 anni                  | 39          | 76            | 32            | 21            | 5           | 173          | 4,46       | 171         | 140           | 89            | 32            | 2           | 434          | 11,20         |
| Tra 3 e 5 anni                      | 0           | 16            | 7             | 9             | 1           | 33           | 0,85       | 4           | 43            | 30            | 15            | 0           | 92           | 2,37          |
| Tra 5 e 10 anni                     | 0           | 25            | 32            | 24            | 15          | 96           | 2,48       | 0           | 118           | 84            | 50            | 8           | 260          | 6,71          |
| Superiore a 10 anni                 | 0           | 17            | 165           | 326           | 157         | 665          | 17,2       | 0           | 149           | 709           | 1120          | 144         | 2122         | 54,76         |
| <b>Totale</b>                       | <b>39</b>   | <b>134</b>    | <b>236</b>    | <b>380</b>    | <b>178</b>  | <b>967</b>   | <b>= =</b> | <b>175</b>  | <b>450</b>    | <b>912</b>    | <b>1217</b>   | <b>154</b>  | <b>2908</b>  | <b>= =</b>    |
| <b>Totale %</b>                     | <b>1,01</b> | <b>3,46</b>   | <b>6,09</b>   | <b>9,81</b>   | <b>4,59</b> | <b>24,95</b> | <b>= =</b> | <b>4,52</b> | <b>11,61</b>  | <b>23,54</b>  | <b>31,41</b>  | <b>3,97</b> | <b>75,05</b> | <b>100,00</b> |

**Nota Metodologica** – è stato inserito 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               | %           |
| DIRIGENTI CON INCARICO SC         | 128.623,93               | 128.623,93               | 0,00                          | <b>0,00</b> |
| DIRIGENTI CON INCARICO SS e SSD   | 104.125,43               | 104.125,43               | 0,00                          | <b>0,00</b> |
| DIRIGENTI ALTRI INCARICHI O SENZA | 82.854,03                | 82.854,03                | 0,00                          | <b>0,00</b> |
| COMPARTO POSIZIONATI              | 35.898,17                | 35.898,17                | 0,00                          | <b>0,00</b> |
| COMPARTO CATEGORIA D e DS         | 32.778,55                | 32.778,55                | 0,00                          | <b>0,00</b> |
| COMPARTO CATEGORIA C              | 30.214,08                | 30.214,08                | 0,00                          | <b>0,00</b> |
| COMPARTO CATEGORIA B              | 26.307,87                | 26.307,87                | 0,00                          | <b>0,00</b> |
| COMPARTO CATEGORIA A              | 22.517,42                | 22.517,42                | 0,00                          | <b>0,00</b> |
| <b>Totale personale</b>           | <b>463.319,47</b>        | <b>463.319,47</b>        | <b>0,00</b>                   | <b>0,00</b> |

**Nota Metodologica** – è stato inserito 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 e in particolare come da nota espressa dall'ufficio interno all'amministrazione "sono stati considerati - come teste e come costo - soltanto i dipendenti con tempo pieno (no part time per comparto e orario ridotto per dirigenza). Il costo non è comprensivo di oneri e irap".

**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                                    | 2               | <b>0,27</b>  | 0               | 0,00       | 2               | <b>0,27</b>  |
| Laurea magistrale                         | 95              | <b>12,84</b> | 44              | 5,95       | 139             | <b>18,78</b> |
| Specializzazione                          | 307             | <b>41,49</b> | 292             | 39,46      | 599             | <b>80,95</b> |
| Master di I livello                       | 0               | <b>0,00</b>  | 0               | 0,00       | 0               | <b>0</b>     |
| Master di II livello                      | 0               | <b>0,00</b>  | 0               | 0,00       | 0               | <b>0</b>     |
| Dottorato di ricerca                      | 0               | <b>0,00</b>  | 0               | 0,00       | 0               | <b>0</b>     |
| <b>Totale personale</b>                   | 404             | <b>54,59</b> | 336             | 45,41      | 740             | <b>= =</b>   |
| <b>% sul personale complessivo = 3875</b> | <b>10,43</b>    | <b>= =</b>   | <b>8,67</b>     | <b>= =</b> | <b>19,10</b>    | <b>= =</b>   |

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

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

| Titolo di studio                          | UOMINI          |              | DONNE           |              | TOTALE          |              |
|---|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
|   | Valori assoluti | %            | Valori assoluti | %            | Valori assoluti | %            |
| Inferiore al Diploma superiore            | 101             | 2,61         | 326             | 8,41         | 427             | 11,02        |
| Diploma di scuola superiore               | 193             | 4,98         | 1056            | 27,25        | 1249            | 32,23        |
| Laurea                                    | 241             | 6,22         | 1122            | 28,95        | 1363            | 35,17        |
| Laurea magistrale                         | 27              | 0,70         | 68              | 1,75         | 95              | 2,45         |
| Master di I livello                       | 1               | 0,03         | 0               | 0            | 1               | 0,03         |
| Master di II livello                      | 0               | 0            | 0               | 0            | 0               | 0            |
| Dottorato di ricerca                      | 0               | 0            | 0               | 0            | 0               | 0            |
| <b>Totale personale</b>                   | <b>563</b>      | <b>14,53</b> | <b>2572</b>     | <b>66,37</b> | <b>3135</b>     | <b>80,90</b> |
| <b>% sul personale complessivo = 3875</b> | <b>14,53</b>    | <b>= =</b>   | <b>66,37</b>    | <b>= =</b>   | <b>80,90</b>    | <b>= =</b>   |

**Nota Metodologica** - Tabella standard compilata 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 | %              |                  |
| Commissioni Concorso                    | 49              | 72         | 19              | 28         | 68              | 100            | 7 D e 15 U       |
| <b>Totale personale</b>                 | <b>49</b>       | <b>= =</b> | <b>19</b>       | <b>= =</b> | <b>68</b>       | <b>100,00%</b> | <b>= =</b>       |
| <b>% sul personale complessivo = 68</b> | <b>49</b>       | <b>= =</b> | <b>19</b>       | <b>= =</b> | <b>68</b>       | <b>100,00%</b> | <b>= =</b>       |

**Nota Metodologica** – E' stato inserito per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno il numero e la percentuale di uomini e donne

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riferimento ai dati forniti dall'amministrazione si restituiscono le tabelle in ordine alle tipologie di **misure di conciliazione** adottate e i dati circa la fruizione da parte del personale per genere.

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

| Classi età<br>Tipo Misura conciliazione        | 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 | %     |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | 0      | 1          | 7          | 15         | 3       | 26  | 0,67 | 0     | 57         | 343        | 383        | 38      | 821 | 21,19 |
| Personale che fruisce di telelavoro            | =      | =          | =          | =          | =       | =   | =    | =     | =          | =          | =          | =       | =   | =     |
| Personale che fruisce del lavoro agile         | =      | =          | =          | =          | =       | =   | =    | =     | =          | =          | =          | =       | =   | =     |
| Personale che fruisce di orari flessibili      | =      | =          | =          | =          | =       | =   | =    | =     | =          | =          | =          | =       | =   | =     |
| Altro  | =      | =          | =          | =          | =       | =   | =    | =     | =          | =          | =          | =       | =   | =     |
| <b>Totale</b>                                  | 0      | 1          | 7          | 15         | 3       | 26  | =    | 0     | 57         | 343        | 383        | 38      | 821 | =     |
| <b>Totale % calcolata su 3875</b>              | 0      | 0,03       | 0,13       | 0,39       | 0,08    | =   | 0,67 | 0     | 1,47       | 8,85       | 9,88       | 0,98    | =   | 21,19 |

**Nota Metodologica:** E' stato indicato il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno e **stante l'emergenza sanitaria da Covid-19 e le conseguenti criticità interne ai servizi, si ritiene di compilare la tabella riportando i dati già indicati nella tabella 1.2.**

**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            | 733             | 17,25       | 3.517            | 82,75        | 4.250            | 100,00        |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti (k)      | 30,24           | 5,81        | 490,23           | 94,19        | 520,47           | 100,00        |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 368             | 3,21        | 11.113           | 96,79        | 11.481           | 100,00        |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (k)   | -               | =           | 451,5            | 100,00       | 451,5            | 100,00        |
| <b>Totale (nr. permessi)</b>                             | <b>1.105,25</b> | <b>6,97</b> | <b>14.762,27</b> | <b>93,03</b> | <b>15.867,51</b> | <b>100,00</b> |
| <b>% sul personale complessivo (nr. teste su 3875)</b>   | <b>54,00</b>    | <b>1,39</b> | <b>554,00</b>    | <b>14,30</b> | <b>608,00</b>    | <b>15,69</b>  |

**Nota Metodologica** trasformato per uniformità di calcolo il nr. permessi orari (k) in giorni ossia k/7,12 (valore orario giornaliero individuato come denominatore)

### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione seguono le **misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità**, come segue:

#### a) Piano Triennale di Azioni Positive

Richiamata la Deliberazione nr. 453/2017 con la quale venivano individuate le azioni positive relative al triennio 2017-2018-2019, orientate alla più ampia prospettiva del benessere organizzativo, al sostegno di iniziative miranti alla valorizzazione del personale e contrastando discriminazioni e violenze, si riportano gli obiettivi ivi declinati:

|   |                                  |   |  |
|---|----------------------------------|---|--|
| 1 | <b>contro le discriminazioni</b> | <b>Predisporre il Codice di condotta a tutela della dignità del personale dipendente</b><br>- GESTIONE RISORSE UMANE<br>- PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA  | <b>seguendo le tempistiche da crono-programma e comunque entro il 31.12.2019</b> |
| 2 | <b>pari opportunità</b>          | <b>Proporre soluzioni opportune in funzione della conciliazione tempo vita-lavoro</b> (logistica aziendale posti-auto)<br>- LOGISTICA   | <b>seguendo le tempistiche da crono-programma e comunque entro il 31.12.2019</b> |
| 3 | <b>benessere organizzativo</b>   | <b>Definire un progetto a garanzia di un percorso nell'ottica di sostenere e valorizzare il ruolo all'interno dell'azienda delle/dei lavoratori/lavoratrici in uscita dal lavoro</b> , favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo.<br>- GESTIONE RISORSE UMANE<br>- FORMAZIONE<br>- SPP<br>- MEDICINA DEL LAVORO | <b>seguendo le tempistiche da crono-programma e comunque entro il 31.12.2019</b> |

Figura 14

#### b) Differenziali retributivi uomo/donna

In riferimento al valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative si rimanda alla **TABELLA 1.5** che evidenzia in particolare la media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

#### c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Nella fattispecie si rimanda alla **TABELLA 1.8** che restituisce per le commissioni nominate sull'anno il numero e la percentuale di uomini e donne in qualità di componenti e/o presidenti.

**d) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione, come da tabella seguente:**

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

| Classi età<br>Tipo Formazione             | 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)                  | 811              | 258<br>9         | 395<br>1         | 532<br>2         | 283<br>9         | <b>1551<br/>2</b> | 16,6<br>3 | 403<br>1         | 9963              | 1768<br>1         | 2100<br>9         | 174<br>3         | <b>5442<br/>7</b> | 58,3<br>4 |
| Aggiornamento professionale (facoltativo) | 193              | 140<br>0         | 197<br>4         | 314<br>2         | 212<br>8         | <b>8837</b>       | 9,47      | 763              | 3320              | 4839              | 4677              | 914              | <b>1451<br/>3</b> | 15,5<br>6 |
| Competenze manageriali/Relazionali        | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                 | 0         | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0                | 0                 | 0         |
| Tematiche CUG                             | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                 | 0         | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0                | 0                 | 0         |
| Violenza di genere                        | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                 | 0         | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0                | 0                 | 0         |
| Altro (specificare)                       | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                | 0                 | 0         | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0                | 0                 | 0         |
| <b>Totale ore</b>                         | <b>100<br/>4</b> | <b>398<br/>9</b> | <b>592<br/>5</b> | <b>846<br/>4</b> | <b>496<br/>7</b> | <b>2434<br/>9</b> | 26,1<br>0 | <b>479<br/>4</b> | <b>1328<br/>3</b> | <b>2252<br/>0</b> | <b>2568<br/>6</b> | <b>265<br/>7</b> | <b>6894<br/>0</b> | 73,9<br>0 |
| <b>Totale ore %</b>                       | 1,08             | 4,28             | 6,35             | 9,07             | 5,32             | 26,10             | = =       | 5,14             | 14,24             | 24,14             | 27,53             | 2,85             | 73,90             | = =       |

**Nota Metodologica** – Sono state inserite la somma delle ore di formazione fruite 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). Come previsto dalla Direttiva vigente, esclusivamente per l'anno 2020, è stato inserito il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi

#### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In questa sezione vengono inserite le iniziative promosse nell'ambito del benessere organizzativo, dal Servizio Salute e Sicurezza, come misure per prevenire situazioni di disagio lavorativo e migliorare gli stili di vita e che si possono distinguere in:

- azioni realizzate e risultati raggiunti
- azioni da realizzare

#### - Azioni Realizzate e risultati raggiunti -

L'iniziativa dal titolo **"GUADAGNARE SALUTE PIEMONTE - COMUNITÀ E AMBIENTI DI LAVORO"** promossa nell'ambito dell'obiettivo specifico regionale **"OSR 3.1. Sviluppare nel SSR conoscenze e competenze per la promozione di stili vita salutari negli ambienti di lavoro"** e in linea con l'obiettivo generale nr. 2 nel Piano Azioni Positive CUG triennio 2017-2019, recante *"Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata"*, prevedeva:

1. Strumenti per l'informazione, la progettazione e la valutazione di progetti di WHP
2. Corso FAD WHP per operatori sanitari
3. Progetti WHP
4. Studio di fattibilità Rete WHP Piemonte

#### STRUMENTI PER L'INFORMAZIONE, LA PROGETTAZIONE E LA VALUTAZIONE DI PROGETTI DI WHP

**Obiettivo:** Elaborare o selezionare materiali e strumenti di vario tipo per il trasferimento delle conoscenze per la promozione di stili di vita salutari nei luoghi di lavoro e per facilitare l'elaborazione e la valutazione di interventi e progetti di WHP, destinati ai diversi portatori d'interesse (operatori, lavoratori, datori di lavoro) e in particolare:

| Obiettivo centrale   | Obiettivo specifico regionale  | Indicatore per OSR  | Standard   |
|--|--|---|--|
| <b>OC 1.3.</b> Promuovere il potenziamento dei fattori di protezione (life skill, empowerment) e l'adozione di comportamenti sani (alimentazione, attività fisica, fumo e alcol) nella popolazione giovanile e adulta<br><b>OC 1.5.</b> Estendere la tutela del fumo passivo<br><b>OC 1.6.</b> Ridurre il consumo di alcol a rischio<br><b>OC 1.7.</b> Aumentare il consumo di frutta e verdura<br><b>OC 1.8.</b> Ridurre il consumo eccessivo di sale<br><b>OC 1.9.</b> Aumentare l'attività fisica delle persone | <b>OSR 3.1.</b> Sviluppare nel SSR conoscenze e competenze per la promozione di stili vita salutari negli ambienti di lavoro | <b>Indicatore OSR 3.1.</b> N. di ASL che utilizzano e/o diffondono i materiali e/o gli strumenti regionali prodotti | <b>Standard OSR 3.1.</b> Almeno il 40% delle ASL |



**Azioni:** nel corso del 2019 è stato diffuso il report “*Promuovere salute nel luogo di lavoro. Evidenze, modelli e strumenti*” già presente e consultabile dal 2018 sul sito istituzionale dell’ASL CN1 al link:

<http://www.aslcn1.it/prevenzione/spresal/promozione-della-salute-nei-luoghi-di-lavoro/>. Tale strumento è stato oggetto di diffusione anche nel corso di incontri mirati con stakeholders del territorio (RSPP, Datori di Lavoro di aziende, medici competenti, Associazioni di Categoria) e nell’ambito dell’erogazione di un evento avente per tema la promozione della salute nei luoghi di lavoro tenutosi il 9 maggio 2019 a Savigliano. Nel mese di novembre 2019 è stato inoltre diffuso il corso FAD Regionale “Lavoratori e Stili di Vita dall’informazione alla progettazione di interventi”; allo scopo sono invitati medici competenti e tecnici della prevenzione operanti sul territorio dell’ASLCN1.

**Attori Coinvolti:** operatori del Spresal (medici, assistenti sanitari), referenti regionali del Programma 3 e ufficio stampa ASL – sito istituzionale ASL.

**Misurazione:** Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

| Nome indicatore  | Standard locale 2019                             | Valore osservato al 31/12/2019  | Motivazione eventuale scostamento |
|--|--|---|-----------------------------------|
| N. di strumenti diffusi attraverso i canali istituzionali/strumenti prodotti o selezionati | evidenza documentale della diffusione del report | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sito istituzionale consultabile online</li> <li>Erogazione del corso aziendale WHP</li> <li>Riunioni informativo/formative con figure aziendali della prevenzione c/o Spresal</li> </ul> | ////                              |

**Beneficiari:** Operatori sanitari, medici competenti pubblici e privati, anche operatori di aziende del territorio informati durante gli incontri dedicati.

#### **CORSO FAD WHP PER OPERATORI SANITARI**

**Obiettivo:** Progettare e realizzare un percorso di formazione a distanza, accreditato ECM, sulla WHP destinato agli operatori dei servizi sanitari sia pubblici che privati. Il corso prevede 3 moduli tematici.

**Azioni:** nei mesi di novembre e dicembre 2019, è stato erogato il corso Regionale FAD “WHP LAVORATORI E STILI DI VITA: DALL’INFORMAZIONE ALLA PROGETTAZIONE DI INTERVENTI”.

**Attori Coinvolti:** Operatori del Spresal (medici, assistenti sanitari) e referenti regionali.

### Misurazione: Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

| Nome indicatore  | Standard locale 2019                | Valore osservato al 31/12/2019   | Motivazione eventuale scostamento  |
|--|-------------------------------------|--|--|
| N. ASL in cui si è erogato il corso FAD WHP/totale delle ASL | partecipazione al corso documentata | n. 10 contatti telefonici e n. 30 mail di invito al Corso FAD. Al momento non si è in possesso del n. di effettivi partecipanti. | Il n. di effettive fruizioni del corso sarà diffusa dal gestore (ASL TO 5) |

**Beneficiari:** Medici del Lavoro liberi professionisti e dipendenti del SSR Piemonte e Tecnici della Prevenzione

### PROGETTI WHP

**Obiettivo:** Realizzare, localmente, nei luoghi di lavoro progetti multi-componente e multi-fattoriale per la promozione di stili vita salutari.

**Azioni:** A livello locale il progetto WHP aziendale, realizzato a partire dal 2018, ha perseguito tra gli obiettivi la sensibilizzazione degli operatori sui principali temi che attengono alla promozione della salute nei luoghi di lavoro (alimentazione sana, contrasto alla sedentarietà ed all'abuso di alcol ed al fumo) al fine di aumentare la loro capacità di diventare modello di comportamenti salubri e di conseguenza la generazione di atteggiamenti auto-motivanti nei confronti dell'attività fisica, dell'adozione di stili di vita salutari ed il miglioramento della salute psicofisica e sociale. In particolare, nel 2019, si è mantenuta costante la sensibilizzazione degli operatori sanitari (dipendenti ASLCN1 E ASO S.CROCE E CARLE) e dei dipendenti degli Enti Locali (Comuni Savigliano e Fossano).

I progetti formativi realizzati nel 2019 sono stati:

- “La promozione della salute sul lavoro: corretti stili di vita: alcol, fumo, attività fisica, alimentazione
- “Migliorare gli stili di vita sul lavoro in cammino per promuovere salute: attività fisica”
- “Migliorare gli stili di vita sul lavoro: praticare la mindfulness”

Nel corso del 2019 il gruppo di progetto aziendale Spresal ha iniziato e condotto un progetto di promozione della salute nei luoghi di lavoro dal titolo: “WHP: PROMUOVERE LA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO NELL'ASL CN1” inserito sulla banca dati PRO.SA. al n. 5869 con le relative azioni/intervento. Per la realizzazione del Progetto WHP si sono intraprese attività in campo informativo/formativo e di sensibilizzazione dedicate ai vari Stakeholders da coinvolgere e sono state programmate e realizzate le seguenti iniziative:

- Incontri preliminari con Figure della Prevenzione di Aziende del territorio al fine di sensibilizzare e verificare la disponibilità ad intraprendere azioni/progetti di WHP;
- l'evento "Workplace Health Promotion: LAVORARE GUADAGNANDO SALUTE", in data 09.05.2019;
- Informazione e divulgazione di materiale inerente la promozione della salute in agricoltura (opuscolo predisposto) in occasione della FIERA DELLA MECCANIZZAZIONE AGRICOLA ANNUALE Saluzzo 30-31 agosto 1 settembre 2019;
- Interventi di promozione della salute nell'ambito della formazione su salute e sicurezza nelle scuole per l'alternanza scuola lavoro presso gli istituti scolastici di Mondovì;
- Partecipazione in qualità di docenti al progetto formativo "Passo dopo passo, camminiamo insieme" dell'ASL CN2, a carattere teorico-pratico, tenutosi il 17 ottobre 2019. Inoltre è proseguita la collaborazione alla redazione di articoli relativi ai benefici dell'attività fisica per la rivista bimensile "Camminare" (attività iniziata dal 2006);
- Realizzazione dell'evento sportivo tenutosi Il 28 settembre 2019 presso lo Stabilimento Michelin di Cuneo – Prima "4 CHILOMETRI – CAMMINATA A PASSO LIBERO" con l'obiettivo di sensibilizzare i lavoratori e le loro famiglie a circa i benefici dell'attività fisica. Il personale sanitario del Spresal e della medicina sportiva era presente all'evento in veste di partecipante attivo alla camminata e presente allo Stand ASL CN1 punto di informazione e diffusione materiale inerente la promozione di uno stile di vita sano per la prevenzione delle malattie croniche-degenerative nei luoghi di lavoro. A questa prima edizione della camminata non competitiva hanno aderito oltre 400 partecipanti.

**Attori Coinvolti:** Medicina del lavoro, Medicina Fisica e Riabilitazione, SC Endocrinologia, SC Cardiologia, SS Formazione e Sviluppo Competenze e Qualità, S.S.D. Promozione della salute, Enti pubblici (Comuni), Referenti aziendali del Programma regionale; SPRESAL, Epidemiologia, Medicina dello Sport, SERD, Stakeholders del territorio (Rspp, medici competenti e Dirigenti delle Aziende sanitarie).

**Misurazione:** Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

| Nome indicatore  | Standard locale 2019   | Valore osservato al 31/12/2019  | Motivazione eventuale scostamento |
|--|--|---|-----------------------------------|
| <b>Indicatore sentinella</b><br>Progetti realizzati localmente dalle ASL | realizzazione di 1 progetto multi-componente e multi-fattoriale (documentato su ProSa) | 1 progetto multicomponente e multifattoriale portato avanti<br>1 progetto multicomponente e multifattoriale iniziato e documentato su PRO.SA. | ////                              |
| Costituzione della Comunità di pratica                                   | partecipazione attiva alla comunità di pratica   | E' stata garantita la partecipazione attiva a tutte le riunioni ed all'attività della Comunità di Pratica                                     | ////                              |

**Beneficiari:** operatori di vari servizi dell'ASL CN1 (Medicina Sportiva, SERD), rappresentanti dell'ATS di Bergamo e dell'ASL NO, Stakeholders locali (RSPP, rappresentanti di aziende del territorio, Unione Industriali e Confagricoltura), medici competenti esercenti sul territorio, psicologi, TPALL, infermieri e assistenti sanitari, operatori sanitari (dipendenti ASLCN1 e ASO S. Croce e Carle) e dipendenti degli Enti Locali, enti territoriali e associazioni di ctg., aziende agricole del territorio, studenti e insegnanti istituti scolastici e cittadini del territorio cuneese.

**STUDIO DI FATTIBILITA' RETE WHP PIEMONTE**

**Obiettivo:** effettuare uno studio di fattibilità per la creazione di una Rete WHP piemontese;

**Azioni:** nel corso del 2019 è stata costante la presenza e la collaborazione dei rappresentanti aziendali alle riunioni ed all'attività della comunità di pratica. I referenti locali del programma in argomento, hanno alla partecipato alla messa a punto del modello di Rete WHP Piemonte e alla definizione della fase pilota, attività che dovrà essere documentata sulla comunità di pratica. In data 3.12.2019 si è tenuto, a cura del Coordinatore Regionale del PRP, un incontro di presentazione del Modello di Rete WHP Piemonte.

**Attori Coinvolti:** Referenti aziendali del programma in argomento

**Misurazione:** Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

| Nome indicatore  | Standard locale 2019   | Valore osservato al 31/12/2019   | Motivazione eventuale scostamento |
|--|--|--|-----------------------------------|
| <b>Indicatore sentinella:</b><br><b>Avvio della Rete</b> | <b>Collaborazione alla messa a punto del modello di rete WHP</b> | Partecipazione a tutte le riunioni della Comunità di Pratica e collaborazione alla stesura della bozza di modello di rete WHP.<br>3/12/2019 Presentazione del Report ai Direttori di Dipartimento, ai Direttori Spresal ai Coordinatori dei PLP delle ASL Regione Piemonte e ad APAMIL SIMLII e ANMA | ////                              |

**Beneficiari:** Direttori dei Dipartimenti di Prevenzione, Direttori Spresal, coordinatori dei PLP delle ASL Regione Piemonte, Rappresentanti APAMIL SIMLII e Rappresentanti ANMA.

Inoltre si ritiene opportuno indicare tra le misure promosse per prevenire situazioni di disagio lavorativo e migliorare gli stili di vita, **anche l'attività a cura del Servizio Prevenzione e Protezione aziendale. Nel corso dell'anno 2019 sono state effettuate prove di evacuazione** presso le seguenti sedi extraospedaliere:

- Poliambulatorio, Distretto e Uffici vari Piazza Don Raimondo e Viale Borgo S. Dalmazzo
- Sede legale Via C. Boggio Cuneo
- Dipartimento di Prevenzione, Distretto, DSM C.so Francia Cuneo
- Poliambulatorio, Distretto e Uffici vari Via Pasubio Dronero
- CSM, Distretto Via XX Settembre Ceva
- Poliambulatorio Piazza S. Maria Racconigi
- Comunità protetta, PMPPV e poliambulatorio Via Castel di Godego Boves
- Medicina Legale /Serd Via Torino Mondovì
- Dipartimento di Prevenzione Via Conti di Sambuy Mondovì
- DSM Via Lancimano Fossano
- Dipartimento di Prevenzione e Distretto Via della Resistenza Saluzzo
- Dipartimento di Prevenzione e Medicina Legale e Distretto Via Torino Savigliano
- Ospedale di Comunità Via Perdioni Demonte

- Comunità Psichiatrica Strada del Viotto Mondovì
- Comunità Psichiatrica Loc. Cussanio Fossano
- Comunità alloggio e centro diurno Via Priotti Racconigi

Sono inoltre stati aggiornati, le Valutazione dei Rischi e i Piani di Emergenza Incendio come di seguito elencato:

- Distretto Venasca
- Comunità Psichiatrica Ceva
- Poliambulatorio Racconigi
- Dipartimento di Prevenzione Mondovì
- Dipartimento di Prevenzione Fossano
- Dipartimento di Prevenzione/Medicina legale/Distretto Savigliano

- Azioni da realizzare -

In questa sezione sono descritte le iniziative da realizzare, indicando se previste nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

Tra le attività di promozione iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso, gli ambiti sono i seguenti:

1. mappatura delle competenze
2. WHP
- 3.

#### **MAPPATURA DELLA COMPETENZA**

Tale progetto è emerso dalle azioni positive proposte nell'ambito del Piano triennio 2015-2018, recante *“Conoscere, monitorare e valorizzare le risorse umane in un’ottica di genere, mediante strumenti e procedure utili a realizzare sinergie fra azioni e soggetti, nei limiti stabiliti dal quadro normativo e giuridico”*.

**Obiettivo:** attivare la mappatura delle competenze professionali individuali, ai fini dello sviluppo delle risorse umane – gestione delle carriere – in funzione del processo di valutazione del potenziale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare gli apporti di lavoratrici e lavoratori.

**Azioni:** analisi e studio finalizzato a costruire un sistema di valorizzazione delle competenze professionali in un'ottica di carriera dirigenziale sia tradizionale, legato a incarichi gestionali, sia di tipo professionale e, in un'ottica di gestione e sviluppo del personale individuare fin dal momento dell'ingresso in organizzazione le attitudini dei neoassunti. L'ipotesi di un progetto innovativo sarebbe realizzabile attraverso:

- processi di valutazione delle capacità tecnico-professionali
- modelli di rilevazione delle conoscenze
- modalità di valorizzazione delle attitudini

**Attori Coinvolti:** professional afferenti a discipline diverse e referenti aziendali per ciascuna fase del processo.

**Misurazione:** Fonte del dato -

[https://www.quotidianosanita.it/studi-e-analisi/articolo.php?articolo\\_id=81533](https://www.quotidianosanita.it/studi-e-analisi/articolo.php?articolo_id=81533)

**Beneficiari:** la popolazione aziendale area dirigenza medica-veterinaria-sanitaria, secondo l'incidenza in termini di genere declinata nella SEZ.1 - tabella "RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO" di cui in premessa.

#### WHP

I Programmi di sviluppo abilità (es. life o social skills) educativo (educazione ad un comportamento, stile di vita tramite attività didattico-educative a scuola, educazione terapeutica o counselling nel setting sanitario, peer education...), si attuerebbero in prosecuzione dell'attività svolta sull'anno 2019.

**Obiettivo:** dare continuità al progetto "Guadagnare Salute Piemonte - Comunità e ambienti di lavoro".

**Azioni:** incontri periodici, attività di sperimentazione, eventi formativi/informativi multidisciplinari dedicati ai temi seguenti:

- Promozione della salute sul lavoro in sanità
- Migliorare gli stili di vita sul lavoro: in cammino per promuovere la salute
- Migliorare gli stili di vita sul lavoro: praticare la mindfulness

**Attori coinvolti:** docenti tra medici, dietiste, fisioterapisti, psicologi, amministrativi, istruttore di atletica ed operatori per progettazione corsi tra Direttore Medicina del Lavoro, psicologi e assistenti sanitarie.

**Misurazione:** vedasi SEZ. 4. "Azioni Realizzate e risultati raggiunti"

**Beneficiari:** operatori sanitari e altri professionisti del settore pubblico



## SEZIONE 5. PERFORMANCE

In riferimento al Piano della Performance 2019 Asl Cn1 disponibile all'indirizzo:

<http://www.aslcn1.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-sulla-performance/>

si restituiscono alcuni contenuti che si ritiene possano esprimere le politiche di genere sostenute dall'Azienda, in particolare in termini di pari opportunità, quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione, con attenzione alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione del personale (SMVP) in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

A tal fine sono poste in evidenza le *“parole di parità”* che si ritiene possano rimuovere gli ostacoli alla piena valorizzazione e allo sviluppo professionale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori - senza distinzione di genere, diversa abilità, razza, religione, convinzioni persona - e in particolare:

- ✓ l'Azienda, in attuazione delle linee di indirizzo regionali in materia e in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppa il ciclo di gestione della performance, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- ✓ la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per risultati perseguiti dai singoli e dalle strutture operative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ✓ l'Azienda adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance e promuove lo sviluppo del personale in sintonia con i principi di cui al D.Lgs.150/2009, così come esplicitati dalle disposizioni regionali in materia;



- ✓ l'Azienda aggiorna annualmente, come stabilito dall'art. 7 del D.Lgs 74/2017, il (SMVP) che peraltro utilizza dal 01/01/2015, dando evidenza dell'attenzione posta dall'amministrazione, al contributo che ciascun soggetto apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'ASL CN1;
- ✓ Il (SMVP) rappresenta uno dei principali meccanismi attraverso i quali l'Azienda promuove il senso di appartenenza di ogni persona all'Azienda in coerenza con il ruolo e gli obiettivi da perseguire;
- ✓ Strettamente collegata al Sistema di Valutazione aziendale, è la formazione del personale, finalizzata a promuovere la valorizzazione, crescita ed effettivo sviluppo delle competenze laddove:
  - coinvolge tutti gli operatori interessati durante l'intera durata della loro carriera lavorativa.
  - favorisce il mantenimento, lo sviluppo e l'incremento delle conoscenze, delle competenze e della performance degli operatori della sanità.

## **SECONDA PARTE**

### **L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui emerge il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nell'anno di mandato 2019:

#### **A. OPERATIVITA'**

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (denominato C.U.G.) dell'A.S.L. CN1 è stato **istituito nel primo anno di mandato con deliberazione n. 373 del 19.12.2012**, secondo le Linee guida enunciate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011, emanata di concerto dal Dipartimento Funzione Pubblica e dal Dipartimento Pari Opportunità, sulle modalità del suo funzionamento e **rinnovato nel secondo periodo di mandato con deliberazione n. 301 del 14.09.2016**.

Il CUG presieduto da una dirigente di "*genere femminile*" è **composto da un numero totale di 32 componenti**, designati in modo paritetico dall'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Il Comitato ha sede a Cuneo in Via Carlo Boggio 12, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività (le funzioni di segreteria e verbalizzante sono svolte dal personale della S.S. Formazione Sviluppo competenze e Qualità) – Sede di Cuneo. La Presidente cura l'invio delle convocazioni e degli ordini del giorno. Le funzioni di Segreteria garantiscono il supporto necessario al suo funzionamento, curando l'invio dei documenti di interesse e redigendo i verbali delle riunioni.

Tra gli interventi formativi dell'Azienda si ricorda l'iniziativa denominata "Open week 2019" promosso da Onda osservatorio nazionale in occasione della Giornata Nazionale per la Salute della Donna, che pone annualmente l'accento sulla prevenzione e sensibilizzazione a tutela della salute della donna in tutte le fasi della vita.

Nella medesima settimana, in concomitanza con il 22 aprile - giorno di nascita di Rita Levi Montalcini, è stato realizzato dal CUG, in data 15 aprile **l'evento formativo aperto anche alla cittadinanza dal titolo "Caregiver ... un lavoro da donne?"**

## **B. ATTIVITA'**

In questa sezione è dedicata alla sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno, distinte per ambiti come segue:

### ○ **Funzionamento**

- utilizzo del gruppo interno di contatto mail e gestione della mail esterna di contatto
- utilizzo della cartella di rete per l'archiviazione e la condivisione di materiali
- partecipazione tavolo Cug livello regionale
- servizio di ascolto, istituito presso la S.S. Formazione Sviluppo competenze e Qualità
- convocazione ordinaria (di norma 2 volte/anno)

### ○ **Diffusione delle proprie attività**

- coordinamento con altri soggetti istituzionali
- gestione dello spazio web dedicato sulla rete intranet

### ○ **Comunicazione pubblica**

- Celebrazione del 25 novembre - Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, istituita dalle Nazioni Unite nel 1999, una tematica scottante che può essere fisica, verbale piuttosto che psicologica, senza distinzioni anagrafiche, spesso celata fra le mura domestiche e che deve essere affrontata con coraggio e determinazione;
- Attività annuale Bollini rosa – riferimento aziendale, programmazione e supporto alle iniziative proposte da Onda per specialità (es. Open weekend Ginecologia, Salute della Donna, Salute mentale, Menopausa, Bandi best practise, Congressi nazionali etc.);

- Candidatura per il riconoscimento dei Bollini Rosa che l'osservatorio succitato Onda, attribuisce dal 2007 agli ospedali italiani 'vicini alle donne', ossia quelle strutture che offrono servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie femminili, riservando particolare attenzione alle specifiche esigenze dell'utenza "rosa" nel caso dell'AslCn1Cuneo,

**per il biennio 2020-2021 sono stati premiati con nr. 2 bollini rosa sia l'Ospedale Regina Montis Regalis di Mondovì e sia l'Ospedale SS Annunziata di Savigliano;**

- Indagine conoscitiva con riferimento al Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 3/2018) promossa dalla Regione Piemonte sul secondo semestre 2019;
- Specifica progettualità in ambito preventivo, diagnostico e/o terapeutico che teneva conto delle peculiarità legate alle differenze di genere, infatti nel corso dell'anno 2019, in collaborazione con il Servizio di Medicina del Lavoro e il Dipartimento di prevenzione, la Presidente del CUG ha collaborato in qualità di relatore nelle varie edizioni dell'intervento formativo, erogato a favore dei dipendenti (tutte le figure professionali) dal titolo **"LA PROMOZIONE DELLA SALUTE SUL LAVORO IN SANITA"**. L'obiettivo del corso era quello di sensibilizzare gli operatori sui principali temi che attengono alla promozione della salute nei luoghi di lavoro al fine di aumentare la loro capacità di diventare modello di comportamenti salubri; di generare atteggiamenti auto-motivanti nei confronti dell'attività fisica in quanto fattore di protezione e di sostegno della qualità di vita personale e lavorativa; di contribuire al miglioramento della salute psicofisica e sociale dei dipendenti, in particolare, alla promozione del loro benessere soggettivo e organizzativo, anche con attenzione alla medicina di genere, fornendo nello specifico informazioni in merito al ruolo e funzioni del CUG in ambito aziendale.

Si precisa infine che la carica di Presidente del CUG è ricoperta dalla Responsabile della Struttura aziendale dedicata all'attività di formazione, a tutela della diffusione di politiche di genere e pari opportunità nel Piano di Formazione del Personale, che prevedono interventi formativi e informativi a favore di tutti, utili a prevenire discriminazioni e comportamenti lesivi, così come il supporto alle iniziative o progetti di benessere organizzativo.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

A conclusione del documento si ritiene doveroso evidenziare le qualità delle competenze presenti tra i componenti CUG (tra coloro che partecipano in modo assiduo e costante agli incontri), caratterizzate da adeguate attitudini personali, relazionali e motivazionali, unite a forte sensibilità e attenzione alle tematiche di discriminazione.

Il CUG di questa Azienda si è impegnato dal 2012, nell'offrire un quadro possibilmente esaustivo delle sue finalità e degli obiettivi istitutivi, nella consapevolezza degli ambiti tutelati: dalla parità di genere, alle pari opportunità, al benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di violenza morale e psichica nei luoghi di lavoro.

**Nel contesto aziendale però siamo ancora lontani dal coinvolgimento attivo del CUG**, pur l'amministrazione inibisca le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e promuovendo i Centri Antiviolenza territoriali, con la formazione specifica in ambito ospedaliero e realizzando campagne di comunicazione.

L'auspicio per gli anni di mandato a seguire pertanto è **l'attuazione della Direttiva n. 2/2019 e l'effettivo rafforzamento del ruolo del comitato unico di garanzia nella nostra Azienda.**

La presente Relazione viene trasmessa, secondo quanto previsto dalla direttiva vigente in materia.

---

Dott.ssa Grazia Maria Alberico  
in qualità di Presidente Cug Asl Cn1

Dott.ssa Sabrina Chiapello  
con funzioni di segreteria e attività  
verbalizzante