

Prot. | P del

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

Prot. N. 0069055 del 29/05/2023 Class. 1.1.8

Sommario

PREMESSA	3
RIFERIMENTO NORMATIVO	3
STRUTTURA DELLA RELAZIONE	3
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	4
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	4
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	9
SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'	10
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE.....	12
AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI	12
AZIONI DA REALIZZARE	19
SEZIONE 5. PERFORMANCE	21
SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	24
A. OPERATIVITA'	24
B. ATTIVITA'	24
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	26

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 2022.

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

	UOMINI (anni)						DONNE (anni)						TOTALE (anni)				
	<30	31/40	41/50	51/60	>60	TOT.	<30	31/40	41/50	51/60	>60	TOT.	<30	31/40	41/50	51/60	>60
altri dipendenti	56	141	144	192	52	585	241	435	595	1043	123	2.437	297	576	739	1.235	175
incarichi comparto	1	7	13	27	8	56	2	17	43	94	9	165	3	24	56	121	17
dirigenti 1^ fascia	1	49	56	104	87	297	5	86	108	105	40	344	6	135	164	209	127
dirigenti 2^ fascia			5	14	16	35			4	4	2	10	0	0	9	18	18
Totale personale	58	197	218	337	163	973	248	538	750	1246	174	2.956	306	735	968	1.583	337
Totale %	6%	20%	22%	35%	17%	100%	8%	18%	25%	42%	6%	100%	8%	19%	25%	40%	9%

Nota Metodologica – sono stati inseriti il numero delle persone in servizio al 31.12.2022 per tipo di contratto (relativo livello o accorpamento di riferimento)

Al 31 dicembre 2022, pertanto la **situazione del personale complessivo dipendente**, presenta la seguente **distribuzione di genere** e l'andamento nel periodo 2014-2022, come segue:

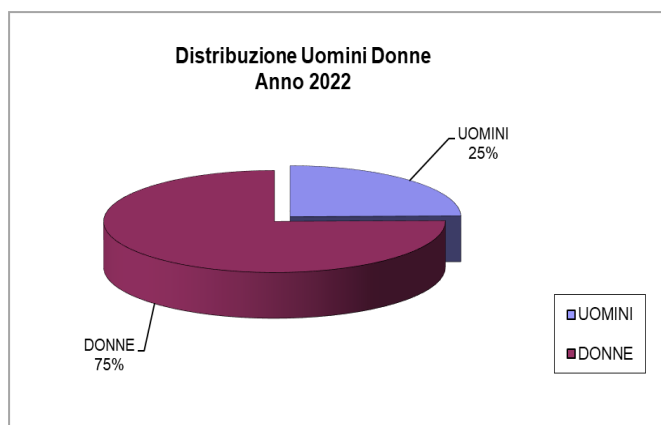


Figura 1

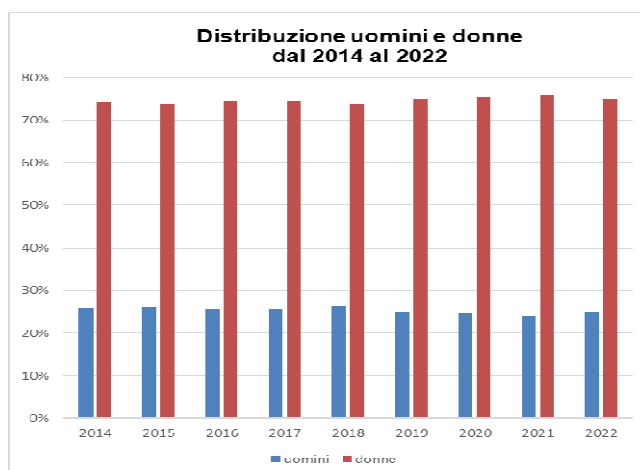


Figura 2

Al 31 dicembre 2022, la **situazione del personale dipendente**, suddivisa per **target di età** può essere rappresentata graficamente così:

**Distribuzione del personale per età
Anno 2022**

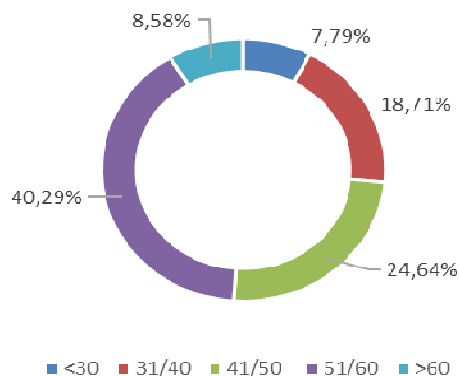


Figura 3

**Distribuzione uomini e donne per età e per
incarico - Anno 2022**

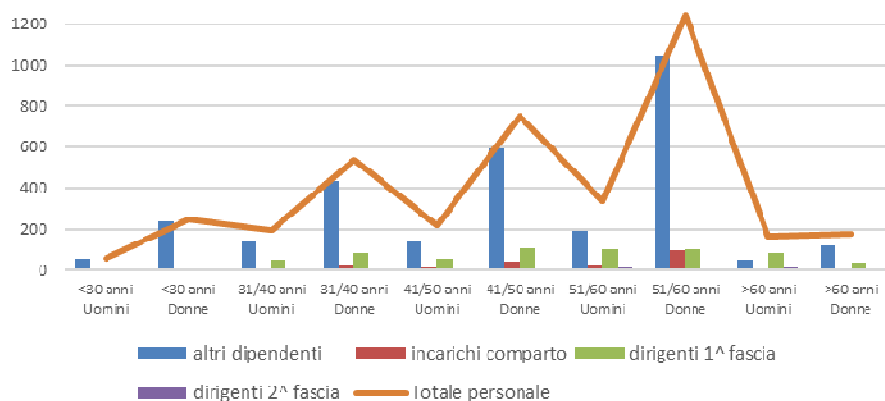


Figura 4

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

	UOMINI (anni)							DONNE (anni)						
	<30	>60	31/40	41/50	51/60	Tot.	%	<30	>60	31/40	41/50	51/60	Tot.	%
Tempo Pieno	58	159	191	213	328	949	97,53%	245	135	499	536	867	2.282	77,20%
Part Time <50%		1	1	2	3	7	0,72%	1	11	1	24	48	85	2,88%
Part Time >50%		3	5	3	6	17	1,75%	2	28	38	190	331	589	19,93%
Totale	58	163	197	218	337	973	100,00%	248	174	538	750	1246	2.956	100,00%
Tot. %	5,96%	16,75%	20,25%	22,40%	34,64%	100,00%		8,39%	5,89%	18,20%	25,37%	42,15%	100,00%	

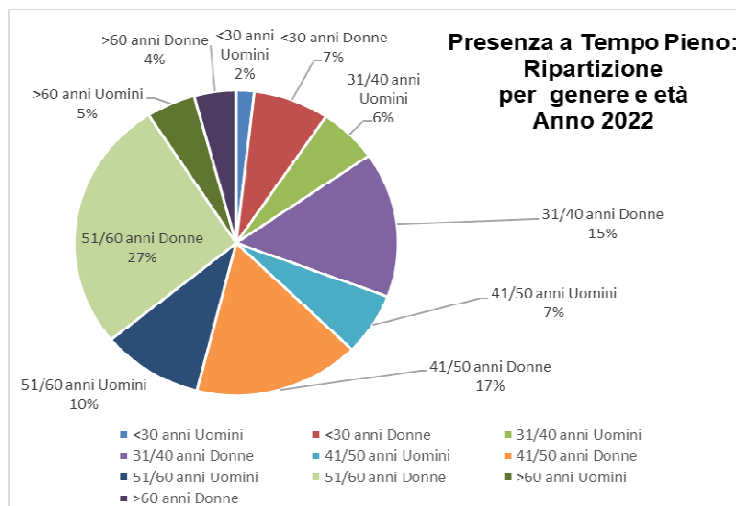


Figura 5

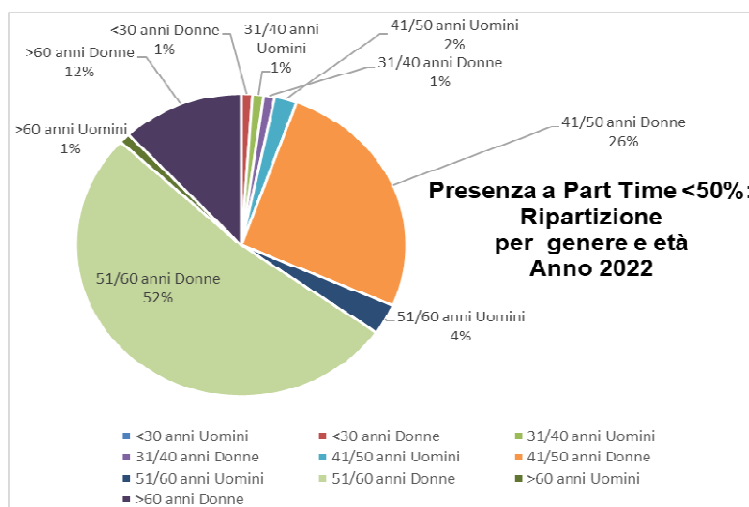


Figura 6

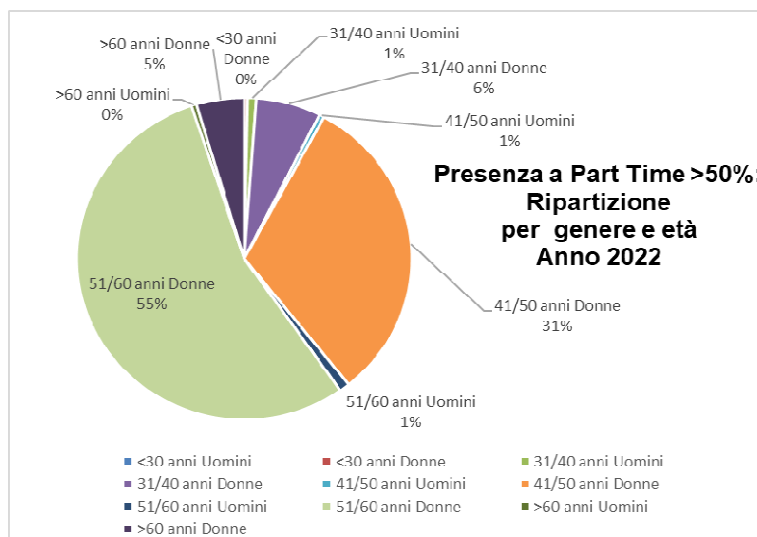


Figura 7

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata dalla Ragioneria Generale dello Stato e che si trova al link <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/it/web/sicosito/occupazione>

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

Il nuovo CCNL 02/11/2022, per il personale della vecchia categoria D, ora Area dei Professionisti della Salute e dei funzionari, - non prevede più la distinzione tra incarico di coordinamento e posizioni organizzative, pertanto gli incarichi sono da considerarsi unicamente di funzione.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
incarichi comparto	56	165	221
Totale personale dipendente	973	2.956	3.929
% incarichi comparto su Tot. personale dipendente	5,76%	5,58%	5,62%

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

	UOMINI (anni)							DONNE (anni)						
	<30	>60	31/40	41/50	51/60	Tot.	Tot. %	<30	>60	31/40	41/50	51/60	Tot.	Tot. %
Inferiore a 3 anni	49	7	116	52	26	250	25,69%	208	4	224	90	48	574	19,42%
Tra 3 e 5 anni	9		30	10	4	53	5,45%	39	3	88	20	10	160	5,41%
Tra 5 e 10 anni		2	19	13	8	42	4,32%	1	1	57	45	12	116	3,92%
Superiore a 10 anni		154	32	143	299	628	64,54%		166	169	595	1176	2.106	71,24%
Totale complessivo	58	163	197	218	337	973	100,00%	248	174	538	750	1246	2.956	100,00%
Totale %	5,96%	16,75%	20,25%	22,40%	34,64%			8,39%	5,89%	18,20%	25,37%	42,15%		

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	140.196,01	140.196,01	0,00	100,00
DIRIGENTI CON INCARICO SS e SSD	108.493,75	108.493,75	0,00	100,00
DIRIGENTI ALTRI INCARICHI O SENZA	91.384,09	91.384,09	0,00	100,00
COMPARTO POSIZIONATI	39.691,13	39.691,13	0,00	100,00
COMPARTO CATEGORIA D e DS	33.583,95	33.583,95	0,00	100,00
COMPARTO CATEGORIA C	30.258,98	30.258,98	0,00	100,00
COMPARTO CATEGORIA B	26.142,05	26.142,05	0,00	100,00
COMPARTO CATEGORIA A	22.544,01	22.544,01	0,00	100,00

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	1	0,30%	1	0,28%	2	0,29%
Laurea magistrale	69	20,78%	40	11,30%	109	15,89%
Specializzazione Post Laurea	262	78,92%	313	88,42%	575	83,82%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	332	100,00%	354	100,00%	686	100,00%
% sul personale complessivo	34,12%		11,98%			

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	92	14,35%	265	10,18%	357	11,01%
Diploma di scuola superiore	219	34,17%	987	37,93%	1206	37,19%
Laurea	288	44,93%	1266	48,65%	1554	47,92%
Laurea magistrale	40	6,24%	83	3,19%	123	3,79%
Specializzazione Post Laurea	2	0,31%	1	0,04%	3	0,09%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	641		2602		3243	
% sul personale dipendente	19,77%		80,23%		100%	

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		di cui Presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	D	U
Commissioni Concorso	49	51,58	46	48,42	95	100,00	10	17
Totale personale	49		46		95	100	10	17
% sul personale complessivo		51,58	46	48,42	95	100,00	10,53	17,89

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'

Tipo Misura conciliazione	UOMINI (anni)							DONNE (anni)						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	di Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	di Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	4	2	1	7	100%
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale														
Totale %														

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	692	30,39%	4.725	22%	5.417	23%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti (k)	1.442	63,33%	3.181	15%	4.623	19%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	143	6,28%	13.461	62%	13.604	57%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (k)	-	0,00%	241	1%	241	1%
Totale (nr. permessi)	2.277	100%	21.608	100%	23.885	100%
% sul personale complessivo	10%		90%		100%	

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, considerata la situazione emergenziale verificatasi nell'anno 2020 e 2021 e 2022, si è ritenuto utile recuperare il Piano triennale 2017-2019 per portarlo a termine entro il 31/12/2023.

1	contro le discriminazioni	Predisporre il Codice di condotta a tutela della dignità del personale dipendente <ul style="list-style-type: none">- GESTIONE RISORSE UMANE- PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA
2	pari opportunità	Proporre soluzioni opportune in funzione della conciliazione tempo vita-lavoro (logistica aziendale posti-auto) <ul style="list-style-type: none">- LOGISTICA
3	benessere organizzativo	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, favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo. <ul style="list-style-type: none">- GESTIONE RISORSE UMANE- FORMAZIONE- MEDICINA DEL LAVORO

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'

Tipo Formazione	UOMINI (anni)							DONNE (anni)						
	<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)	825	3.405	2.073	4.008	1.626	11.937	74,87	3.516	9.557	12.700	13.860	1.257	40.890	98,52
Aggiornamento professionale (facoltativo)		784	995	1.826	401	4.006	25,13	633	2.542	2217	2476	616	616	1,48
Competenze manageriali/Relazionali						0							0	0,00
Tematiche CUG						0							0	0,00
Violenza di genere						0							0	0,00
Altro (specificare)						0							0	0,00
Totale ore	825	4.189	3.068	5.834	2.027	15.943	100	3.516	9.557	12.700	13.860	1.873	41.506	100
Totale ore %	5%	26%	19%	37%	13%	100%		8%	23%	31%	33%	5%	100%	

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

Gestione dello stress lavoro-correlato post pandemia COVID-19

La SCI Medicina del Lavoro in collaborazione con altre Strutture Aziendali Specialistiche ha proseguito la progettazione e l'implementazione di interventi ad hoc rivolti a tutti gli operatori dell'ASL CN1. In particolare, tale collaborazione sta agevolando la presa in carico multidisciplinare, su richiesta degli operatori che, direttamente o indirettamente, esperiscono conseguenze psicofisiche e sociali correlate alla COVID-19 (Ambulatorio post-Covid 19) che hanno influito in modo significativo sulla loro qualità di vita.

PREMESSA

Quadro di riferimento

In situazione di emergenza a causa della pandemia di COVID-19, gli operatori della sanità sono tra le persone maggiormente esposte allo stress e al rischio di complicanza dal punto di vista della salute mentale.

Molti studi condotti nel mondo in situazioni di emergenza dovuta alla diffusione di una epidemia contagiosa come, ai giorni nostri, la COVID-19 e, in passato, la Sars o altre epidemie, evidenziano i rischi per la salute mentale ed il benessere psico-fisico degli operatori dei servizi sanitari e socio-assistenziali impegnati in prima linea. Si sottolinea, in particolare, come possano sviluppare un disturbo da trauma che può perdurare negli anni successivi (Brooks et al. 2020; Folkman e Greer 2000).

Alcune meta-analisi sistematiche e studi qualitativi sulla promozione della salute nel settore sanitario concludono che gli interventi a livello organizzativo riducono effettivamente i livelli di stress, burnout e sintomi di malessere generale, mentre gli interventi a livello individuale si rivelano efficaci nel ridurre i livelli di ansia e stress negli operatori sanitari (Marine et al. 2009; Ruotsalainen et al. 2008).

A fronte di ciò risulta fondamentale:

- ✓ Monitorare i lavoratori dell' ASL CN1 dal punto di vista del grado di benessere e di salute percepita, in relazione ai cambiamenti organizzativi e agli interventi di supporto attuati durante l'emergenza COVID-19;
- ✓ Definire una mappa aziendale del benessere e della salute percepita durante l'emergenza COVID-19;
- ✓ Restituire eventuali alert in specifici contesti lavorativi.

ATTIVITA'

Valutazioni stress lavoro correlato		
DIPARTIMENTO	STRUTTURA	GRUPPI INTERVISTATI
<i>Dipartimento Emergenza Urgenza</i>	SC Medicina d'Urgenza Savigliano- Saluzzo	Comparto; Medici, Responsabili
	SC Medicina d'Urgenza Mondovì-Ceva	Comparto; Medici, Responsabili
	SC Anestesia e Rianimazione Savigliano-Saluzzo	Comparto; Medici, Responsabili
	SC Anestesia e Rianimazione Mondovì	Comparto; Medici, Responsabili
	SSD Terapia Antalgica	Comparto; Medici, responsabili
<i>Dipartimento Medico Generale e Riabilitativo</i>	SC Medicina Interna Saluzzo- Mondovì- Ceva	Comparto; Medici, Responsabili
	SC Oncologia Mondovì-Savigliano- Cure Palliative- Hospice Busca	Comparto; Medici, Responsabili
<i>Dipartimento Medico Specialistico</i>	SC Nefrologia e Dialisi Savigliano- Saluzzo; Ceva- Mondovì	Comparto; Medici, Responsabili
<i>Dipartimento per l'integrazione Territoriale</i>	Distretto Sud- Est	Comparto; Responsabili; Amministrativi
<i>Consulenze ASO S. CROCE E CARLE</i>	SC Otorinolaringoiatria	Comparto; Medici, Responsabili
	SC Malattie infettive e Tropicali	Comparto; Medici, Responsabili

Interventi di Promozione della Salute: CORSI MINDUFLNESS			
SEDI	N. EDIZIONI	N. PARTECIPANTI	
Saluzzo	1	13	TOT. 58
Savigliano	2	25	
Borgo San Dalmazzo	1	10	
Mondovì	1	10	

CATEGORIE PARTECIPANTI	N. PARTECIPANTI	DISTRIBUZIONE %
Assistenti Amministrativi	2	3,45%
Collaboratori Amministrativi	4	6,90%
Assistenti Sanitari	2	3,45%
Tecnico di laboratorio	1	1,72%
Fisioterapisti	19	32,76%
Infermieri	15	25,86%
Logopedisti	5	8,62%
Psicologo	1	1,72%
Veterinari	2	3,45%
Medici	7	12,07%

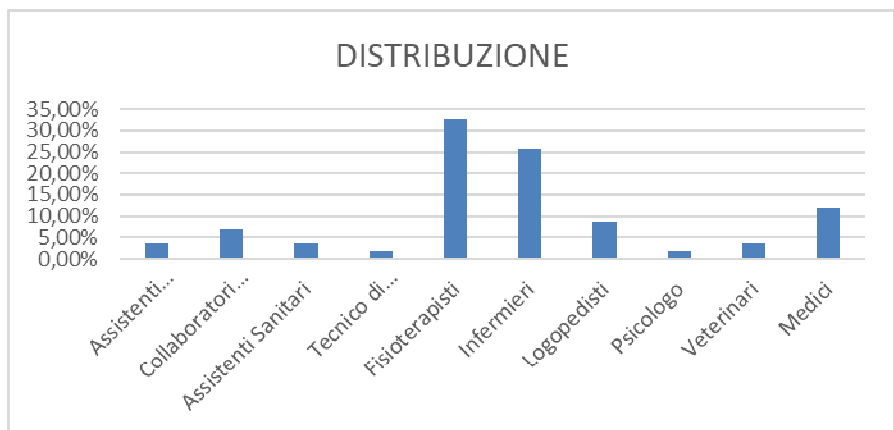


Figura 8

Interventi sui gruppi di lavoro			
SEDI	STRUTTURE	PERIODO	
BUSCA	SC Oncologia/Cure Palliative- Hospice	23.03.2022/03.11.2022	Intervento post analisi stress lavoro correlato
CEVA	SC Medicina Interna	20.04.2022/16.11.2022	Intervento post analisi stress lavoro correlato
SAVIGLIANO	SSD Terapia Antalgica	20.06.22/ in essere	su richiesta
SAVIGLIANO	SC Ostetricia		su richiesta

Prese in carico individuali					
N. PRESE IN CARICO	QUALIFICA	N.	DIPART./STRUTTURA	INVIO	RICHIESTA DIRETTA
27	Amministrativo	1	CSM	1	
	Coordinatrice Inf.	1	Pronto Soccorso		1
	Infermiera/e	20	Vari	9	11
	Medico	1	Distretto		1
	OSS	3	Oncologia; servizi alla persona, CAS		3
	TECNICO	1	Lab Analisi	1	

Dati raggruppati per Mansione

Etichette riga	di Somma QUANTITA'	di
Amministrativo		1
Coord. Inf		1
Infermiera/e		20
Medico		1
OSS		3
Tecnico		1
Totale complessivo		27

Dati raggruppati per Reparto

Etichette di riga	Somma di QUANTITA'
CAS	1
Consultorio Familiare	1
CSM	1
Dialisi	1
Distretto	2
Distretto Sud Est	1
Emergenza/118	2
Laboratorio Analisi	1
Lungodegenza	2
Medicina dello sport	2
Oncologia	1
Ostetricia/ginecologia	1
Poliambulatori	2
Prericoveri	2
Pronto Soccorso	1
Rianimazione	2
Servizi alla persona	1
SPDC	1
Territorio	1
Trasfusioni	1
Totale complessivo	27

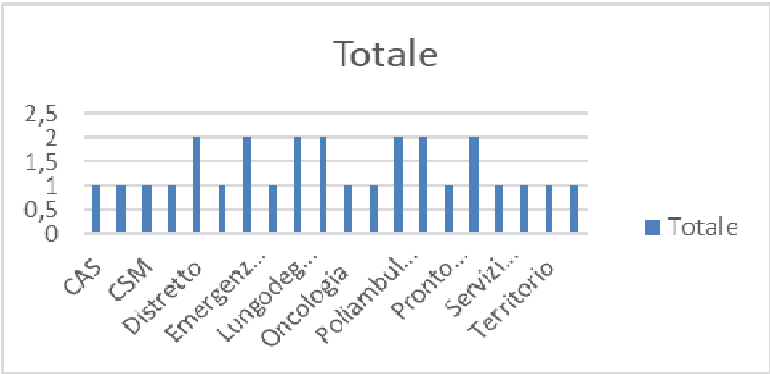


Figura 10

Dati raggruppati per tipologia di INVIO

Etichette di riga	Somma di QUANTITA'
DIRETTA	16
MEDICO COMPETENTE	11
Totale complessivo	27

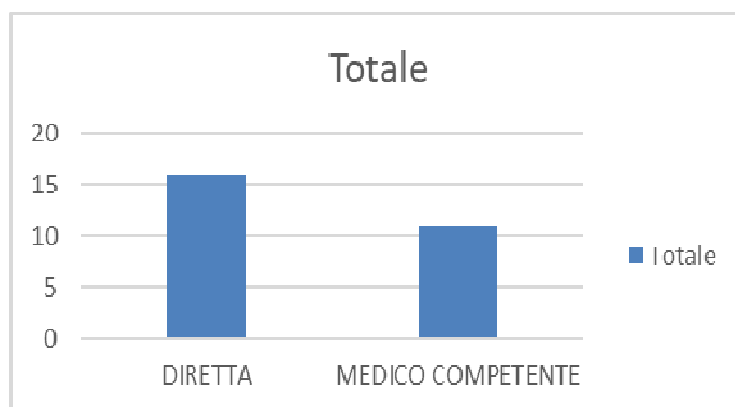


Figura 11

Si ritiene, inoltre, 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 2022 sono state effettuate prove di evacuazione** presso le seguenti sedi extraospedaliere:

Nel corso dell'anno 2022 sono state effettuate prove di evacuazione presso le seguenti sedi extra ospedaliere:

- 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
- Hospice Via F.lli Mariano Busca
- Poliambulatorio C.so Giolitti Busca Ospedale di Comunità Via Perdioni Demonte
- Comunità Psichiatrica Strada del Viotto Mondovì
- Comunità Psichiatrica Cussanio Fossano
- Centro Diurno e Comunità Alloggio via Priotti Racconigi
- CSM PMPPV Poliambulatorio via Castello di Godego 6 Boves
- DICR Via Roma Fossano

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

- Covid19
- Distretto Nord-Ovest Barge
- Distretto Nord-Ovest Casalgrasso
- Distretto Nord-Ovest Moretta
- Distretto Nord-Ovest Polonghera

- Distretto Nord-Ovest Paesana
- Distretto Nord-Ovest Revello
- Distretto Nord-Ovest Verzuolo
- Distretto Nord-Ovest Bagnolo
- Distretto Nord-Ovest Frassino
- Maxi emergenza Aeroporto Levaldigi
- Maxi emergenza Aeroporto Genola
- DICR Fossano

Collaborazione con vari Servizi Aziendali per la predisposizione del DUVRI (articolo 26 Dlgs.81/08)

AZIONI DA REALIZZARE

In questa sezione sono descritte le iniziative che si intendono realizzare per la promozione iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro negli ambiti seguenti:

1. mappatura delle competenze;
2. attuazione di percorsi al femminile e al maschile secondo quanto proposto dalla Fondazione ONDA, rivolte al conseguimento dei “Bollini rosa” e “Bollini azzurri”;
3. Medicina di genere;
4. Valorizzare e rielaborare l’esperienza COVID-19

MAPPATURA DELLA COMPETENZA

Tale progetto prevede di 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: Database Collegi Tecnici ASL CN1.

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.

ATTUAZIONE DI PERCORSI AL FEMMINILE E AL MASCHILE SECONDO QUANTO PROPOSTO DALLA FONDAZIONE ONDA, RIVOLTE AL CONSEGUIMENTO DEI “BOLLINI ROSA” E “BOLLINI AZZURRI”

I progetti che la Fondazione ONDA propone a beneficio della popolazione e le attività che coinvolgono le Aziende Sanitarie al fine del conseguimento dei “Bollini rosa” e dei “Bollini azzurri” a fronte del possesso di particolari requisiti con riferimento a specifiche tematiche, si pongono in continuità con quanto proposto e progettato dalla Fondazione negli anni precedenti.

Obiettivo: L’obiettivo è promuovere una cultura della salute di genere a livello istituzionale, sanitario-assistenziale, scientifico-accademico e sociale per garantire alle donne il diritto alla salute secondo principi di equità e pari opportunità, con riferimento a specifiche tematiche.

Azioni: progetti, attività, open week/open day, eventi formativi/informativi dedicati ai temi seguenti di promozione della salute:

- malattie reumatologiche
- malattie cardiovascolari
- malattie dell’apparato urinario
- salute mentale

- violenza sulla donna
- salute della donna
- malattie del metabolismo osseo e osteoporosi

Attori coinvolti: Strutture ospedaliere, ambulatori specialistici, servizio di Formazione per il supporto all'organizzazione di eventi.

Misurazione: Rilevazione adesione popolazione

Beneficiari: la popolazione del territorio di competenza e l'Azienda Sanitaria Locale.

MEDICINA DI GENERE

Il Ministero della Salute, con **D.M. 13/06/2019**, ha predisposto il **Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere** per *“fornire un indirizzo coordinato e sostenibile per la diffusione della Medicina di Genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN) in modo omogeneo sul territorio nazionale”*.

Il succitato Piano recepisce le indicazioni dell'OMS nel definire la Medicina di Genere “studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona”.

Obiettivo: attuare gli obiettivi strategici indicati dal Piano coinvolgendo gli attori e individuando le azioni per una reale applicazione di un approccio di genere in Sanità nelle quattro aree d'intervento previste dalla legge:

- 1) percorsi clinici di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione;
- 2) ricerca e innovazione;
- 3) formazione e aggiornamento professionale;
- 4) comunicazione e informazione.

Azioni: individuazione di un Referente aziendale

I principali compiti del Referente aziendale sono:

- promozione e sviluppo della MdG a livello aziendale, attraverso un approccio interdisciplinare, al fine di garantire appropriatezza e personalizzazione delle cure;
- strutturazione di azioni e attività coerenti con i principi generali del Piano relativi a:
 - 1) percorsi clinici di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione;
 - 2) ricerca e innovazione;
 - 3) formazione e aggiornamento professionale, anche attraverso FAD;
 - 4) comunicazione e informazione;
- realizzazione di un sistema di rete per lo scambio di esperienze e conoscenze sulla MdG, assicurando i collegamenti, non solo a livello aziendale, ma anche con i referenti della MdG delle altre Aziende sanitarie;
- monitoraggio delle attività relative alla MdG;
- predisposizione di una relazione annuale sulla MdG con riguardo alle azioni e attività intraprese, nonché all'organizzazione e alle risorse dedicate.

Attori coinvolti: Direzione Aziendale per l'individuazione di un Referente aziendale con specifici requisiti e servizio Formazione per progettazione ed erogazione corsi FAD.

Misurazione: atto di nomina del Referente e accreditamento corso FAD.

Beneficiari: operatori sanitari e altri professionisti del settore pubblico; come risaputo la MdG riguarda le differenze tra generi nella fisiologia e nella patologia in tutte le età della vita e rappresenta un approccio corretto che, attraversando tutte le discipline mediche, consente di assicurare ad ogni individuo la migliore cura tramite la personalizzazione delle terapie e la garanzia di percorsi diagnostico-terapeutici appropriati.

VALORIZZARE E RIELABORARE L'ESPERIENZA COVID-19

L'esperienza del COVID si è caratterizzata per sua eccezionalità: è stata una situazione totalmente sconosciuta con una perdita di distanza tra operatore e paziente con un forte coinvolgimento emotivo con il paziente.

Considerato che c'è stata un'attiva partecipazione e disponibilità da parte degli operatori dei reparti dell'ospedale di Saluzzo di raccontarsi e di esprimere i propri vissuti relativi all'esperienza lavorativa con i pazienti affetti da COVID19, si è pensato di raccogliere le esperienze, le storie e le testimonianze da condividere con la popolazione.

Obiettivo: Valorizzare le esperienze acquisite durante la pandemia COVID19 dai diversi professionisti impegnati nell'assistenza e non disperdere il bagaglio di esperienze vissuto.

Azioni: Incontro con la popolazione e incontro con gli operatori.

Attori coinvolti: professionisti dipendenti, associazioni di volontariato.

Misurazione: Rilevazione adesione

Beneficiari: operatori sanitari e altri professionisti del settore pubblico, associazioni di volontariato, popolazione.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Dopo l'emergenza epidemiologica da Covid-19, la Direzione ha inteso dare un forte impulso alla riprogrammazione delle attività, alla ripresa per quanto possibile delle azioni già avviate e soprattutto rivolgere l'attenzione al miglioramento continuo delle prestazioni erogate, anche attraverso una efficace riorganizzazione dei compiti e delle funzioni di tutti i servizi, compresi quelli amministrativi oltre alla gestione degli investimenti con riferimento particolare al PNRR.

Proprio il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) indica la necessità di un nuovo approccio: il valore delle infrastrutture e gli sviluppi dell'intelligenza artificiale ci obbligano a ripensare la sicurezza anche in riferimento all'interscambio di una enorme base dati.

Si è tenuto conto anche dei recenti indirizzi normativi che hanno puntato l'attenzione sul concetto di Valore Pubblico, inteso come "Il livello complessivo di BENESSERE economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza", privilegiando nella programmazione l'attenzione al risultato finale di tutte le azioni che si pongono in essere, per sottolineare l'adesione ad una visione complessiva che non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle PPAA e diretti ai cittadini, utenti e stakeholders, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto, anche in linea con gli indirizzi del PNRR.

Per quanto possibile, si attueranno tutte le misure necessarie alla riorganizzazione dei servizi proseguendo in quelle attività e obiettivi che sono comunque necessari.

L'attività prioritaria sarà legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Direzione Generale e e gli obiettivi pervenuti dalle strutture aziendali. L'insieme della programmazione prevede sin da ora gli adempimenti che la Regione porrà in essere nel corso dell'anno.

Inoltre, pur nelle difficoltà che la programmazione aziendale ha ovviamente dovuto affrontare a seguito della pandemia per il Covid-19, l'ASL CN1 ha integrato il proprio sistema di valutazione con la costruzione di un cronoprogramma per coinvolgere sempre di più gli stakeholder con la valutazione partecipativa, che è stata strutturata in un documento inserito nell'aggiornamento annuale del S.M.V.P..

Anche nella stesura del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), introdotto dal D.L. 80/2021, la Direzione Generale ha richiesto la sinergia tra più servizi per la redazione del nuovo documento programmatico, i diversi Piani aziendali, un tempo singoli adempimenti con autonomia propria, ora sono parte integrante di un unico documento che assume un nuovo significato nell'ottica di interconnessione dei servizi: creazione di Valore Pubblico a favore della

comunità al fine di creare coesione sociale. Anche la scelta dell'immagine del P.I.A.O. aziendale ha voluto evidenziare come i settori strategici aziendali, a partire dall'Amministrazione, concorrono alla creazione del Valore Pubblico che passa attraverso il Piano della Performance, prosegue nel Piano della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, analizza l'organizzazione del capitale umano e termina con il monitoraggio all'interno del quale vengono indicati gli strumenti e le modalità di rilevazione, incluso il gradimento di soddisfazione dell'utente.

Le criticità dovute proprio al periodo post-pandemico hanno inciso sull'accesso alle prestazioni e sull'integrazione dei servizi tra ospedale e territorio, con il rischio di acuire le disuguaglianze sociali e territoriali.

L'innovazione tecnologica è venuta incontro ai bisogni del cittadino attraverso la telemedicina (innanzitutto per le televisite), al pagamento delle prestazioni e al ritiro dei referti attraverso strumenti digitali, scambio di dati, immagini e informazioni, prenotazione di visite ed esami, cartella clinica elettronica, fascicolo sanitario elettronico, servizi al cittadino, fino ad arrivare ai big data analytics e all'intelligenza artificiale e complessivamente anche tutti gli strumenti utili nel supportare le decisioni cliniche, alimentare l'appropriatezza ed evitare gli sprechi.

Il miglioramento della qualità dei servizi pubblici digitali costituisce la premessa indispensabile per l'incremento del loro utilizzo da parte degli utenti, siano questi cittadini, imprese o altre amministrazioni pubbliche. È il concetto di Valore Pubblico, che trova la sua espressione anche nella semplificazione dei processi interni alle PA, coordinata dal Responsabile per la Transizione al Digitale, con il necessario supporto di efficienti procedure digitali

Il modello di Valutazione Partecipativa all'interno dell'azienda è caratterizzato dalle seguenti scelte metodologiche fondamentali: l'approccio partecipativo è inteso nella maniera più ampia possibile e riguarda tutto il ciclo della performance (dalla fase di programmazione fino a quella della valutazione); il coinvolgimento si estende, con forme diverse, alle categorie di stakeholder individuate e la partecipazione può riguardare attività/servizi ritenuti prioritari.

La partecipazione rispetta i seguenti principi fondamentali: inclusività, consentendo la partecipazione a tutti gli stakeholder, agli utenti, altre amministrazioni pubbliche, alla collettività, alle istituzioni pubbliche di vario livello, ai sindacati, alle associazioni di cittadini e di categoria, del territorio, culturali, ambientali, sociali, oppure ai gruppi non organizzati, imprese, enti no profit, mass media; effettività, perché ha un effetto sui processi decisionali inerenti il ciclo di gestione della performance; verificabilità, in quanto tutti i dati e le informazioni prodotte dovranno essere messe a disposizione dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) affinché possano essere oggetto di verifica indipendente; trasparenza, garantendo una pubblicità delle modalità e degli esiti del processo di valutazione; annualità e gradualità, ovvero un processo che a partire da una prima attuazione, eventualmente anche più limitata, deve garantire un miglioramento progressivo nel tempo.

In questo ambito si è sviluppato anche un documento, allegato al Piano della Performance, relativo all'analisi del valore pubblico per l'ASLCN1. Forti dell'esperienza pluriennale nel campo del ciclo della performance, ci siamo interrogati sul rapporto che c'è tra quest'ultima ed il valore pubblico e l'abbiamo inteso come opportunità per dare una direzione ed un senso strutturato all'insieme delle centinaia di obiettivi, indicatori e target che popolano il sistema di budget.

Spesso infatti abbiamo avuto la necessità di coordinare la programmazione a più livelli, facendo quadrare gli obiettivi di mandato e istituzionali dell'azienda, con la realizzazione nelle diverse unità organizzative (performance organizzativa) fino ai singoli contributi dei dirigenti e dei dipendenti tutti dell'ente (performance individuale).

Riscoprendo la mission istituzionale a favore dei propri assistiti, quali utenti e stakeholder principali, abbiamo trovato una via per mettere a disposizione e valorizzare la nostra capacità di soddisfare i bisogni, in una prospettiva di miglioramento del servizio ed anche di valorizzazione delle professionalità e delle competenze aziendali.

Riteniamo che sia necessario trovare nella metodologia del valore pubblico il superamento del focalizzarsi nella soluzione ai problemi esclusivamente sull'ambito specifico in cui si sono sviluppati: vogliamo sperimentare un sistema che si volga al quadro complessivo dell'integrazione e dell'impostazione generale nelle diverse dimensioni che compongono l'Azienda.

La terribile e sconvolgente esperienza del periodo della pandemia da COVID-19 ci ha reso ancora più consapevoli che l'Azienda è un insieme composito e complesso che si riconosce soltanto se progetta, coinvolge, comunica, gestisce e controlla in modo condiviso e coordinato, perché le esigenze degli utenti e la missione istituzionale siano efficacemente, ed anche efficientemente, poste al servizio della comunità.

Siamo convinti che da qui parte davvero l'innovazione, non solo quella digitale, informatica e tecnologica: quella dell'organizzazione, quella dell'inclusione, della progettazione dei servizi sui bisogni, con estrema attenzione all'uso efficiente delle risorse, nel mettere a frutto e a servizio l'esperienza del passato, i risultati già conseguiti, la presenza di logiche e metodologie già attestate.

È fondamentale comprendere che se quella che abbiamo di fronte nei prossimi anni è una profonda trasformazione del modo di lavorare, allora il personale della PA va accompagnato nel cambiamento. In quest'ottica la creazione di Valore Pubblico, può finalmente aiutare ad essere pienamente consapevoli del proprio contributo alla società e di come si possa migliorarlo costantemente.

In ambito sanitario, portare Valore Pubblico implica anche diffondere e condividere valori, comportamenti e sistemi di gestione, che facciano emergere il potenziale delle strutture sanitarie, incanalando le energie individuali dei professionisti in un'unica direzione, verso il miglioramento continuo e l'innovazione.

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 2022:

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, rinnovato per il quadriennio di mandato 2016-2019 con deliberazione n. 301 del 14.09.2016 e nel quadriennio 2020-2023 con provvedimento n. 335 del 14.07.2020.

Il CUG presieduto da una dirigente di "*genere femminile*" è **composto da un numero totale di 24 componenti**, designati in modo paritetico dall'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Il Comitato è dotato di un Regolamento, 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 2022" promosso da *Onda Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna e di genere* 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.

Nell'anno 2022, nonostante l'emergenza pandemica ancora in atto, l'Azienda ha promosso una **iniziativa FAD** rivolta a tutto il personale sulla Medicina di genere trattando il rapporto tra medicina di genere e le malattie cardiovascolari, le differenze di genere nella patologia neurologica, nelle malattie respiratorie croniche e la farmacologia di genere.

L'Azienda ha prestato attenzione alla promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità aggiornando le pagine relative al Comitato Unico di Garanzia sia del sito Intranet che sito internet aziendale con i recapiti e le attività svolte dal CUG.

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.

o Diffusione delle proprie attività

- coordinamento con altri soggetti istituzionali

- gestione dello spazio web dedicato sulla rete intranet

o Comunicazione pubblica

- 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'ASLCN1 Cuneo verrà confermata anche nel 2023.

Per il biennio 2022-2023 sono stati assegnati nr. 2 bollini rosa all'Ospedale Regina Montis Regalis di Mondovì e n. 2 bollini rosa all'Ospedale SS Annunziata di Savigliano.

- Candidatura per il riconoscimento del Bollino Azzurro: conseguito dal Ospedale SS Annunziata di Savigliano come Centro Multidisciplinare per il tumore della prostata.

- Attività annuale Bollini rosa – riferimento aziendale, programmazione e supporto alle iniziative proposte da Onda per specialità:

o Open Weekend Prostata 17-20 Marzo 2022 Informazione prevenzione e diagnosi precoce

o Open day Malattie reumatologiche 25 maggio 2022

o Open day per la salute delle ossa/Osteoporosi 20 ottobre 2022

o Open Day Salute Mentale 10 ottobre 2022

o Open weekend malattie cardiovascolari 26 settembre-2 ottobre 2022

o Open week Violenza sulla Donna, 21-26 novembre 2022. Durante questa settimana è stato erogato un incontro rivolto alla popolazione in diretta webinar dal titolo "Violenza, molestie, discriminazioni sul luogo di lavoro basate sul genere", al fine di promuovere una accurata informazione e sensibilizzare sul fenomeno sugli strumenti e i servizi presenti, con l'intervento della Consigliera provinciale per le pari opportunità

o Percorso al femminile per l'emicrania: partecipazione alla mappatura nazionale dei centri cefalea

- Organizzazione in collaborazione con l'Associazione Pre.zio.sa Prevenzione della Salute Onlus della giornata dedicata (01/10/2022) alla prevenzione del rischio cardio-cerebro-vascolare delle donne, ambito in cui la percezione del rischio è ancora scarsa e si tende erroneamente ad associare le malattie cardio-cerebro-vascolari all'universo maschile.

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.

Il 5 e il 12 Ottobre 2022 è stato organizzato un evento formativo rivolto al personale sanitario dell'ospedale e del territorio dal titolo "Destini incrociati: un'occasione per raccontarsi, rielaborare, ricevere". Questo evento, organizzato dal COVID Hospital di Saluzzo in collaborazione con l'Associazione Officina delle idee e il mondo del volontariato, ha l'obiettivo di valorizzare le esperienze acquisite durante la pandemia da COVID-19 dai diversi professionisti impegnati nell'assistenza dei pazienti, per non disperdere il bagaglio acquisito, con la speranza che un 'luogo' dove raccontarsi possa dare rifugio a quanti la notte ha sorpreso in viaggio e aiutarli a riprendere il cammino.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

A conclusione del documento si ritiene doveroso evidenziare le qualità delle competenze presenti tra i componenti CUG, 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 nelle decisioni strategiche aziendali, nonostante 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
(firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)

Dott.ssa Alessandra Peirona
con funzioni di segreteria e attività verbalizzante
(firmato in originale)