

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 2023

Prot. N. 0042203 del 26/03/2024 14:10 Class. 1.4.13

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	11
SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'	12
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	14
AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI	14
AZIONI DA REALIZZARE	19
SEZIONE 5. PERFORMANCE	22
SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	25
A. OPERATIVITA'	25
B. ATTIVITA'	25
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	28

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 2023.

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	TOT.
altri dipendenti	55	152	147	187	55	596	218	478	544	1.020	153	2.413	273	630	691	1.207	208	3.009
dirigenti 1^ fascia	3	52	58	96	81	290	8	91	105	93	43	340	11	143	163	189	124	630
dirigenti 2^ fascia	0	0	5	13	16	34	0	0	4	7	2	13	0	0	9	20	18	47
incarichi comparto	1	5	9	28	11	54	0	19	39	91	12	161	1	24	48	119	23	215
Totale personale	59	209	219	324	163	974	226	588	692	1.211	210	2.927	285	797	911	1.535	373	3.901
Totale %	7%	21%	22%	33%	17%	100%	8%	20%	24%	41%	7%	100%	8%	20%	23%	39%	10%	100%

Nota Metodologica – sono stati inseriti il numero delle persone in servizio al 31.12.2023 per tipo di contratto (relativo livello o accorpamento di riferimento)

Al 31 dicembre 2023, pertanto la **situazione del personale complessivo dipendente**, presenta la seguente **distribuzione di genere** e l'andamento nel periodo 2015-2023, come segue:

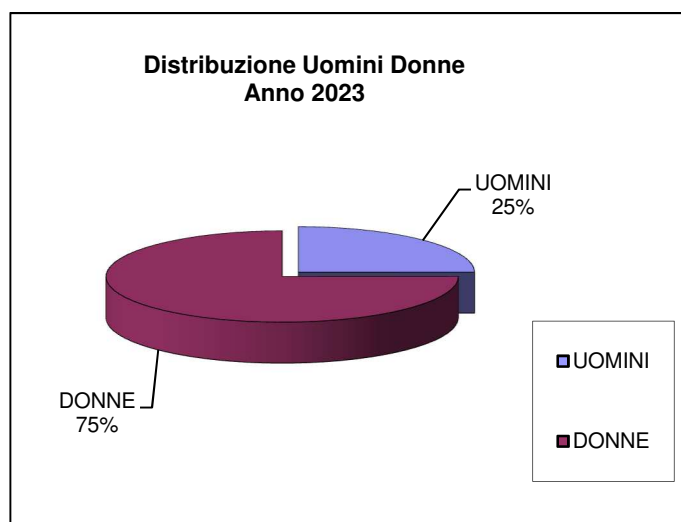


Figura 1

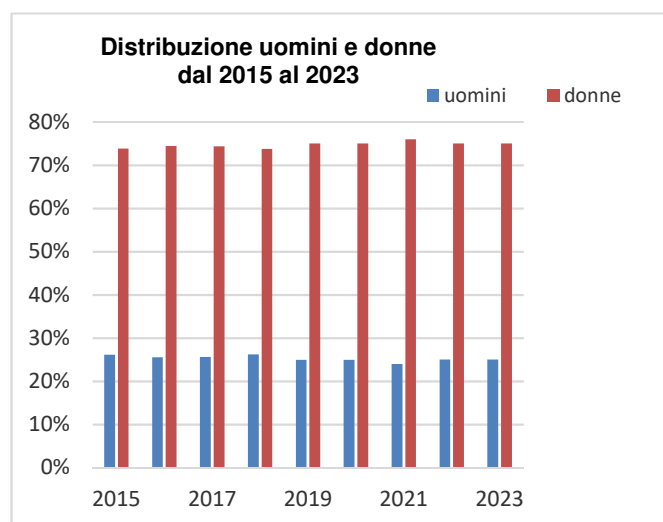


Figura 2

Al 31 dicembre 2023, la **situazione del personale dipendente**, suddivisa per **target di età** può essere rappresentata graficamente così:

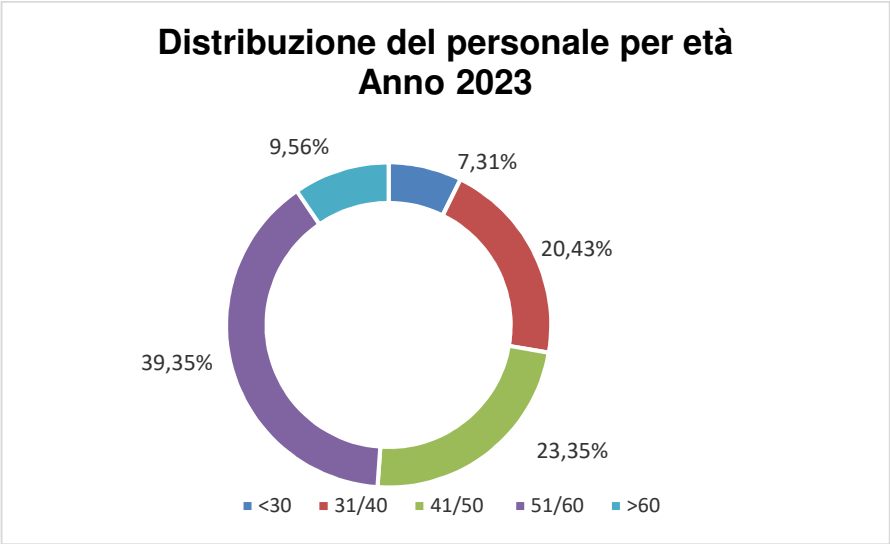


Figura 3

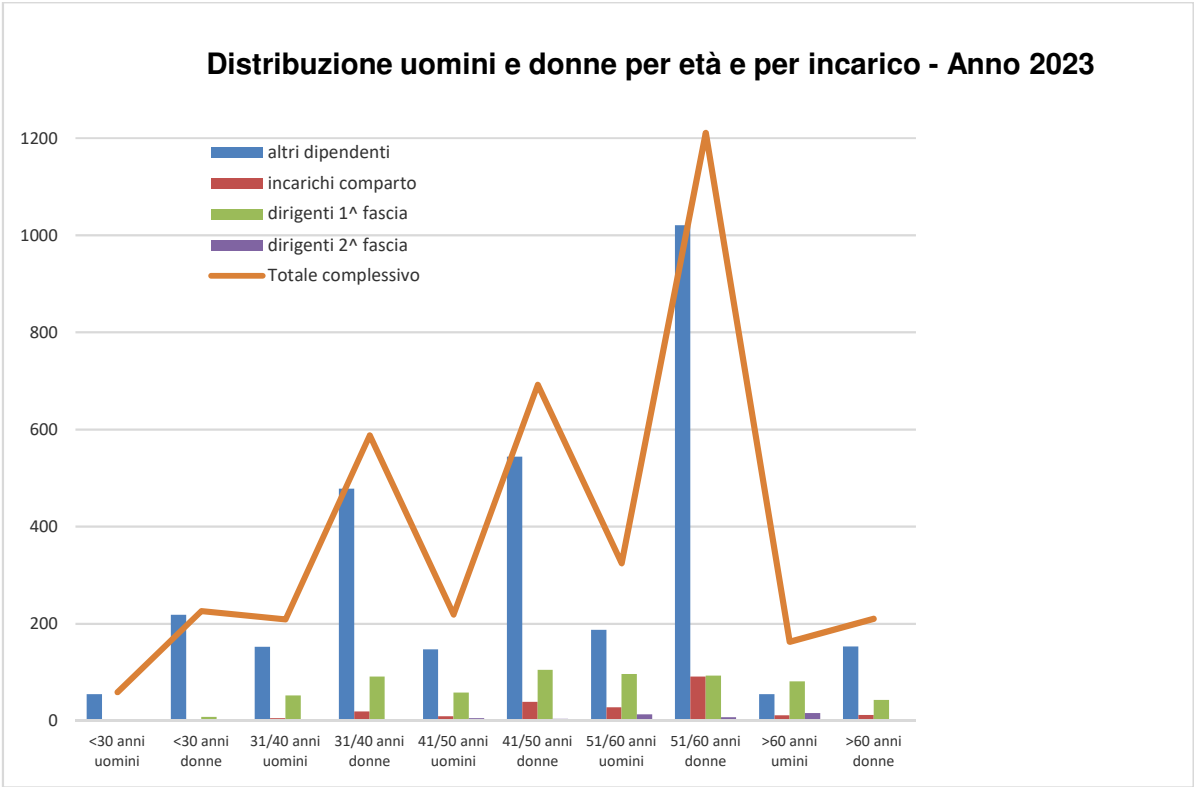


Figura 4

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.	%
Part Time <50%	0	1	0	2	3	6	0,62%	0	12	3	20	41	76	2,58%
Part Time >50%	0	3	1	3	7	14	1,44%	2	37	33	159	317	548	18,73%
Tempo Pieno	59	159	208	214	314	954	97,94%	224	161	552	513	853	2.303	78,69%
Totale complessivo	59	163	209	219	324	974	100%	226	210	588	692	1.211	2.927	100%
Tot. %	6,06%	16,73%	21,46%	22,48%	33,27%	100%	-----	7,72%	7,17%	20,09%	23,64%	41,38%	100%	-----

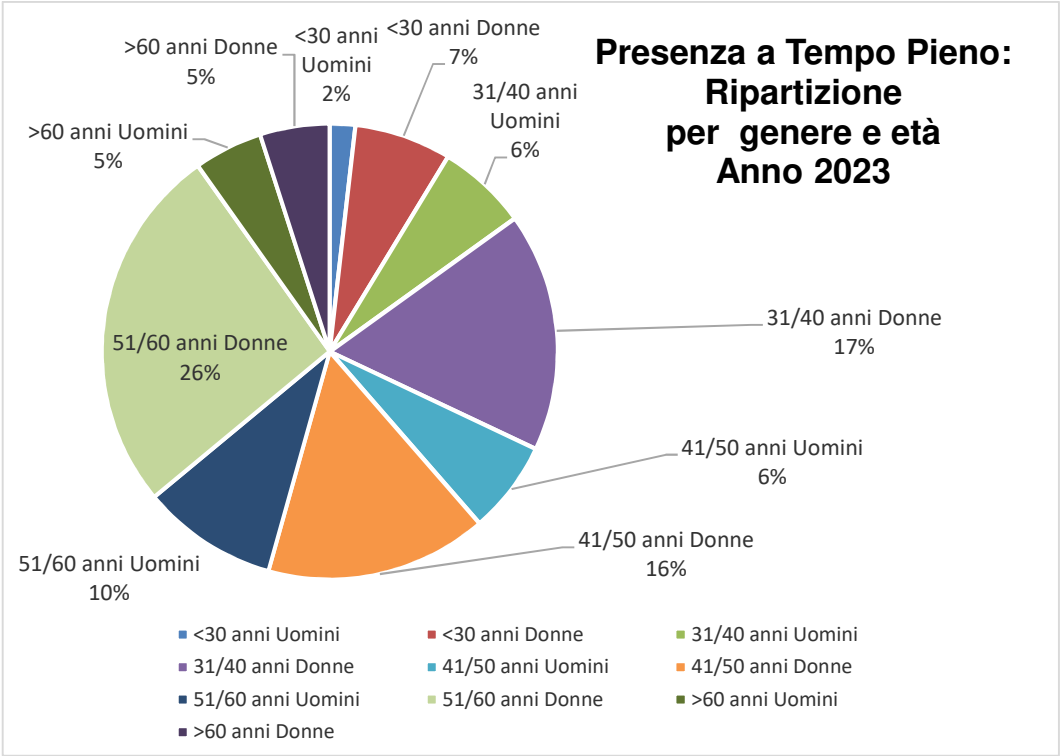


Figura 5

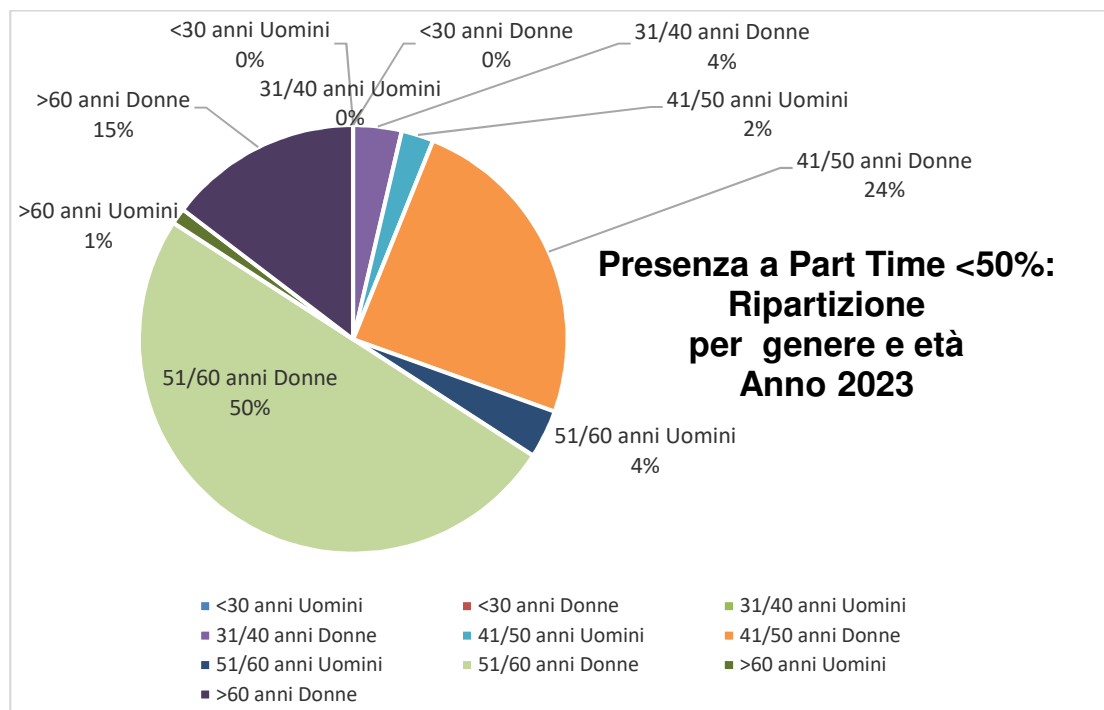


Figura 6

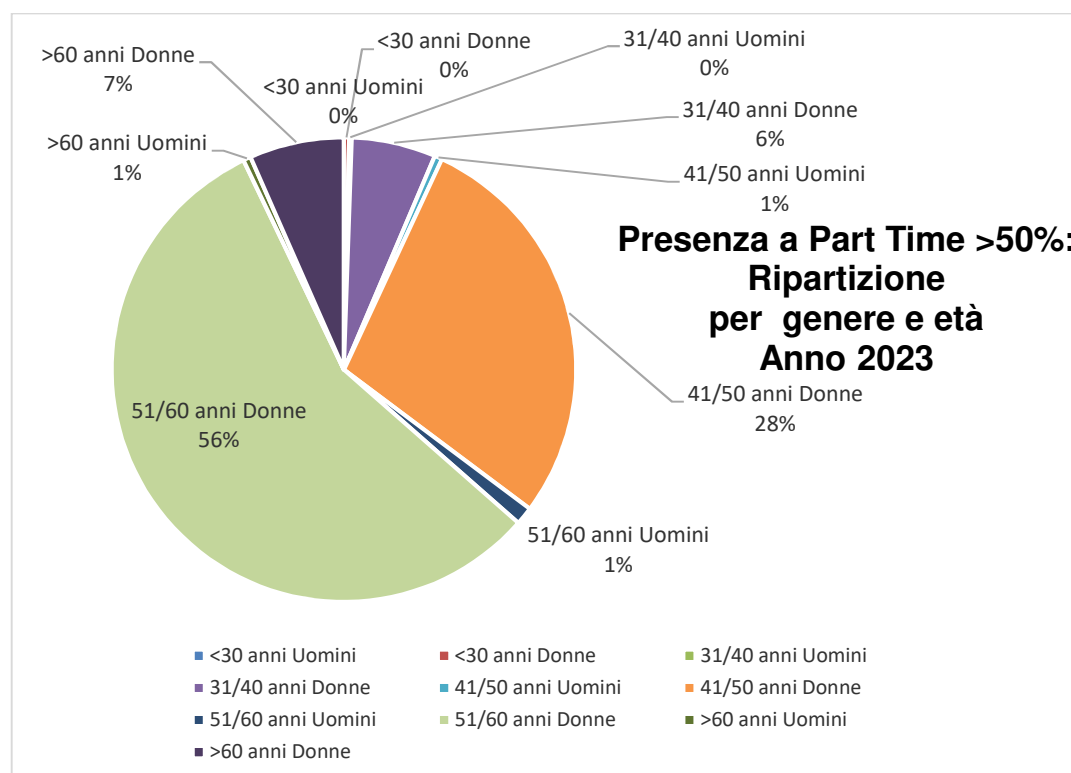


Figura 7

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	54	161	215
Totale personale dipendente	974	2.927	3.901
% incarichi comparto su Tot. personale dipendente	5,54%	5,50%	5,51%

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	52	7	123	64	26	272	27,93%	190	7	225	93	51	566	19,37%
Tra 3 e 5 anni	6		29	13	4	52	5,34%	29	1	108	34	18	190	6,48%
Tra 5 e 10 anni	1	2	30	19	9	61	6,26%	7	2	104	37	20	170	5,80%
Superiore a 10 anni	0	154	27	123	285	589	60,47%	0	200	151	528	1.122	2.001	68,35%
Totale complessivo	59	163	209	219	324	974	100,00%	226	210	588	692	1.211	2.927	100,00%
Totale %	6,06%	16,73%	21,46%	22,48%	33,27%	100%	-----	7,72%	7,17%	20,09%	23,75%	41,37%	100%	-----

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	140.556,00	140.556,00	0,00	100,00
DIRIGENTI CON INCARICO SS e SSD	108.890,00	108.890,00	0,00	100,00
DIRIGENTI ALTRI INCARICHI O SENZA	93.704,00	93.704,00	0,00	100,00
COMPARTO area professionisti della salute e funzionari con incarico	43.131,00	43.131,00	0,00	100,00
COMPARTO area professionisti della salute e funzionari	34.933,00	34.933,00	0,00	100,00
COMPARTO area degli assistenti	28.986,00	28.986,00	0,00	100,00
COMPARTO area degli operatori	27.199,00	27.199,00	0,00	100,00
COMPARTO area del personale di supporto	24.329,00	24.329,00	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	0	0%	0	0%	0	0%
Laurea magistrale	56	17,28%	34	9,63%	90	13,29%
Specializzazione Post Laurea	268	82,72%	319	90,37	587	86,71%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%
Totale personale	324	100%	353	100%	677	100,00%
% sul personale complessivo	47,86%	-----	52,14%	-----	100%	-----

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	86	13,23%	251	9,75%	337	10,45%
Diploma di scuola superiore	232	35,69%	955	37,10%	1.187	36,82%
Laurea	292	44,92%	1.281	49,77%	1.573	48,79%
Laurea magistrale	39	6%	87	3,38%	126	3,91%
Specializzazione Post Laurea	1	0,16%	0	0%	1	0,03%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%
Master di II livello	0	0%	0	0%	0	0%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%
Totale personale	650	100%	2.574	100%	3.224	100,00%
% sul personale complessivo	20,16%	----	79,84%	----	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	%	Donne	Uomini
Commissioni Concorso	80	59,70%	54	40,30%	134	100,00%	15	24
Totale personale	80	59,70%	54	40,30%	134	100,00%	15	24
% sul personale complessivo	-----	59,70%	-----	40,30%	-----	100,00%	11,19%	17,91%

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	> 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														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale														
Totale %														

Per quanto riguarda la RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA, si rimanda alla 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	684	25,03%	4.895	26,11%	5.579	%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti (k)	1.364	49,91%	2.804	14,96%	4.168	%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	685	25,06%	10.326	55,09%	11.011	%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (k)	0	0%	720	3,84%	720	%
Totale (nr. permessi)	2.733	100 %	18.745	100 %	21.478	100 %
% sul personale complessivo	%		%		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

Nel corso del 2023 sono state effettuate le seguenti azioni:

Contro le discriminazioni; pari opportunità	<p>Progetto Storytelling: nell'ambito delle iniziative che l'ASL CN1 porta avanti con l'AO S.Croce e Carle all'interno del Laboratorio donna/rete antidiscriminazione/rete antiviolenza coordinata dal Comune di Cuneo, nel mese di Aprile sono state fatte delle interviste a delle donne che svolgono la loro professione di Dirigenti Medico in specialità ancora spesso connotate per genere (nello specifico sono state intervistate n. 2 urologhe e n. 3 otorine). L'obiettivo del progetto non era di propendere per un genere o un altro o di dire che maschi o femmine sono più brav*, ma sottolineare che la diversità è sempre arricchente, da tanti punti di vista e che avere professionisti con caratteristiche e stili diversi è un arricchimento e potenzia in maniera esponenziale le risorse su cui contare, in tutte le fasi del processo.</p> <p>Il video montato è stato diffuso sul sito internet e sui canali sociale dell'ASL CN1 l'8/03/2024 nell'ambito del progetto promosso dal Comune di Cuneo "Viceversa".</p>
Benessere organizzativo	<p>Nel mese di Novembre e Dicembre si è tenuto un corso accreditato ECM dal titolo "PROGETTARE GLI INTERVENTI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE: COMPETENZE E STRUMENTI NELLA MINDFULNESS- FASE 2" rivolto a Medici e Psicologi con l'obiettivo di acquisire strumenti di prevenzione e promozione della salute con acquisizione di nozioni tecnico-professionali.</p> <p>Nel mese di Giugno 2023 è stata emessa a cura di un gruppo di lavoro aziendale con la SS Risk Management come capofila, la PG_{sq}041 dal titolo "La contenzione e l'utilizzo dei presidi di sicurezza all'interno dell'ASL CN1".</p> <p>Evento Formativo Regionale FAD Asincrona "ALZA LO SGUARDO ..."</p> <p>Corso base regionale di sensibilizzazione sulla violenza di genere, rivolto agli operatori sanitari.</p>

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)	930	3.898	2.659	4.201	1.852	13.540	75,70	4.557	13.292	13.929	19.674	2.278	53.730	88,90
Aggiornamento professionale	14	1.103	1.225	1.463	541	4.346	24,25	232	1.783	2.277	1.972	444	6.708	11,10
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	944	5.001	3.884	5.664	2.393	17.886		4.789	15.075	16.206	21.646	2.722	60.438	100
Totale ore %	5,28	27,96	21,71	31,67	13,38	100%		7,93	24,94	26,81	35,82	4,50	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 post COVID-19 ma anche in seguito ai molteplici cambiamenti organizzativi e di risorse che il sistema sanitario sta affrontando e che influiscono in modo significativo sulla qualità di vita lavorativa e personale.

PREMESSA

Quadro di riferimento

La letteratura conferma che gli operatori della sanità, soprattutto dopo il periodo pandemico, sono tra le persone maggiormente esposte allo stress e al rischio di complicanza dal punto di vista della salute mentale ed il benessere psico-fisico con il rischio di 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 in precedenza;
- ✓ Definire una mappa aziendale del benessere e della salute percepita dai lavoratori
- ✓ Restituire eventuali alert in specifici contesti lavorativi.

ATTIVITA'

Nell'anno 2023 si sono portate avanti le analisi dello stress lavoro correlato secondo una programmazione che ha coinvolto strutture complesse e strutture semplici dell'Azienda partendo da realtà maggiormente coinvolte nella gestione delle problematiche correlate alla pandemia per proseguire Dipartimenti di particolare complessità organizzativa.

Parallelamente si è proseguito mantenendo alta l'attenzione al singolo lavoratore con prese in carico individuali (sia su invio da parte Medico Competente in fase di visite periodiche e/o su richiesta diretta del lavoratore) a seguito di disagi emotivo-relazionali esperiti in ambito lavorativo ma anche ai gruppi di lavoro maggiormente sofferenti a causa dei molteplici cambiamenti organizzativi (di contesto e di contenuto).

Nel 2023 inoltre si è proseguito con la progettazione di interventi di promozione della salute, ripresi già nel 2022 attivando 5 edizioni di corsi Mindfulness presso le sedi di Mondovì, Borgo San Dalmazzo, Saluzzo e Savigliano.

Nell'anno 2023 si è proceduto all'implementazione, su piattaforma dedicata, del questionario costruito con l'obiettivo di delineare una fotografia dell'Azienda ASLCN1 su tema del rischio stress lavoro correlato per poter individuare tempestivamente le situazioni lavorative, in termini di contesto e contenuto del lavoro, maggiormente critiche e bisognose di una definizione di azioni di miglioramento e di interventi di supporto.

In una prima fase sono stati coinvolti due Dipartimenti (Chirurgico e Prevenzione) chiamati a compilare il questionario on line con presentazione degli esiti nei primi mesi dell'anno 2024 e successiva programmazione degli interventi.

Qui di seguito una sintesi dei dati delle attività svolte nel 2023:

Valutazioni stress lavoro correlato Anno 2023 ASLCN1		
DIPARTIMENTO	STRUTTURA	GRUPPI INTERVISTATI
Dipartimento di Integrazione Territoriale (Distretti)	Distretto Nord-Est	Comparto; Medici Responsabili
	Distretto Sud-Est	Comparto; Medici Responsabili
	Distretto Nord-Ovest	Comparto; Medici Responsabili
	Distretto Nord-Est	Comparto; Medici Responsabili
Dipartimento di Salute Mentale	SPDC Area Nord	Comparto; Medici Responsabili
	SPDC Area Sud	Comparto; Medici Responsabili
Direzione Sanitaria	NOCC Savigliano	Comparto; Medici Responsabili
Valutazioni stress lavoro correlato Anno 2023 ASO S.CROCE E CARLE		
	S.C. BOP - SC Anestesia Blocco Operatorio Polivalente	Responsabili
	S.S.D Malattie infettive e tropicali	Comparto; Medici Responsabili
	SC ORL	Comparto; Medici Responsabili

Interventi di Promozione della Salute: CORSI MINDUFLNESS 2023

SEDI	N. EDIZIONI	N. PARTECIPANTI	
Saluzzo	1	12	TOT. 61
Savigliano	2	24	
Borgo San Dalmazzo	1	12	
Mondovì	1	13	

CATEGORIE PARTECIPANTI	N. PARTECIPANTI	DISTRIBUZIONE %
Assistente sanitario	1	1,64
Assistente sociale	2	3,28
Coordinatore	1	1,64
Educatore	1	1,64
Infermiere	48	78,69
Logopedista	1	1,64
Medico	2	3,28
OSS	4	6,56
Tecnico sanitario	1	1,64

Interventi sui gruppi di lavoro Anno 2023

SEDI	STRUTTURE	PERIODO	
Borgo San Dalmazzo	Distretto Sud Ovest	Aprile 2023	Intervento post analisi stress lavoro correlato
Racconigi	Distretto Nord Ovest	Ottobre 2023	Su richiesta della Struttura
Savigliano	SSD Terapia Antalgica	20.06.22/ 31.07.2023	su richiesta della Struttura
Savigliano	SC Ostetricia/Rianimazione	Luglio 2023	su richiesta della Struttura
Savigliano	118	Novembre 2023	Su richiesta della Struttura

Prese in carico individuali ASL CN1 Anno 2023

N. PRESE IN CARICO NUOVI ACCESSI	QUALIFICA	N.	DIPART./STRUTTURA	INVIO DEL M.C.	RICHIESTA DIRETTA SU INVITO DEL M.C	RICHIESTA DIRETTA
40	Amministrativo	4	Direzione/Distretto	3	1	
	Coordinatrice inf	3				3
	Infermiera/e	22	Vari	3	7	12
	Ostetrica	4	Ostetricia/Ginecologia		1	3
	Fisioterapista	1	Neuro riabilitazione			1
	Medico	2	Distretto		2	
	OSS	1	CSM		1	
	Tecnico	3	Ufficio Tecnico/Igiene/Anatomia patologica	2		1
totale		40		8	12	20

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 2023 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
- Hospice Via F.lli Mariano Busca
- Ospedale di Comunità Via Perdioni Demonte
- Comunità Psichiatrica Strada del Viotto Mondovì
- Dipartimento di Prevenzione Via Conti di Sambuy Mondovì
- Comunità Psichiatrica Cussanico Fossano
- Centro Diurno e Comunità Alloggio via Priotti Racconigi
- CSM PMPPV Poliambulatorio via Castello di Godego 6 Boves
- Sub distretto Carrù Via Ospedale 18
- CIM-centro Diurno Via Torino, 70 Saluzzo
- Le Corti Via della resistenza Saluzzo
- Ex Enel Via Torino 143 Savigliano

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

- Poliambulatorio Borgo S. Dalmazzo
- Dipartimento di Prevenzione C.so Francia

- Ospedale Comunità Demonte
- Distretto Carrù
- Distretto Garessio
- Distretto Monesiglio
- Distretto Ormea
- Distretto S. Michele Mondovì
- Distretto Villanova Mondovì
- Distretto Dogliani
- Distretto Saliceto

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;

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 reumatiche
- 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 (MdG)

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 suddetto 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 Convegno accreditato ECM.

Misurazione: atto di nomina del Referente e accreditamento Convegno.

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.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La Direzione, seguendo gli indirizzi regionali che hanno posto quale riferimento il recupero delle attività avendo come base l'erogazione delle prestazioni dell'anno 2019, 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, anche con il contributo delle azioni previste nel PNRR.

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.

Quale utile e imprescindibile elenco di priorità, si parte innanzitutto dal raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Direzione Generale 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, 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..

Sono i concetti cardine che vengono richiamati nel 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 il documento 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, quale 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 2023:

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 "H-Open week 2023" 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.

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.
- Diffusione delle proprie attività
- coordinamento con altri soggetti istituzionali
- gestione dello spazio web dedicato sulla rete intranet

- 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 2024.

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.

- Partecipazione al Concorso indetto dalla Fondazione ONDA "Best Practice dedicato ai migliori percorsi ospedalieri per la gestione delle complicanze funzionali post operatorie per tumore della prostata" con riferimento al Presidio Ospedaliero di Savigliano. La Fondazione Onda ha deciso di conferire all'Ospedale SS Annunziata di Savigliano una menzione speciale per l'impegno e l'attenzione profusi nella gestione delle complicanze funzionali post operatorie del tumore della prostata.
- Attività annuale Bollini rosa – riferimento aziendale, programmazione e supporto alle iniziative proposte da Onda per specialità:
 - Open day Menopausa 18 Ottobre 2023;
 - Open Day Salute Mentale 10 Ottobre 2023;
 - Open week malattie cardiovascolari 26 settembre-02 Ottobre 2023;
 - Open week Violenza sulla Donna, 22 – 28 novembre 2023 con divulgazione sul sito aziendale e sui social di videospot realizzati ad hoc per l'iniziativa nelle date: 25/11/2023 - 26/11/2023 - 27/11/2023 - 28/11/2023;
 - Open Day Emicrania 31 Gennaio 2023.

Lunedì 20 novembre 2023 è stata inaugurata la PANCHINA ROSSA adottata dalla ASL CN1 di Cuneo alla presenza delle autorità cittadine: Sindaca, vice sindaco e assessore alle pari opportunità, Associazioni e per l'ASL CN1 Direttore Generale, Referente bollini rosa e CUG, Referente aziendale sulla violenza, Responsabile dei consultori familiari, alcuni dipendenti. In tale occasione è stato organizzato dall'ASLCN1 un Flashmob in collaborazione con l'AO S.Croce e Carle di Cuneo e il Corso di Laurea di Infermieristica-UNITO-Sede di Cuneo a cui ha partecipato personale dipendente ASL CN1 e AO S. Croce, popolazione e associazioni di volontariato. I video realizzati sono stati postati sui canali social e siti aziendali con un buon riscontro da parte della popolazione. L'intervista alla psicologa referente violenza per i consultori della ASL CN1, che ha illustrato il ruolo del consultorio per le donne vittime di violenza e ricordato le modalità di accesso, è stata trasmessa anche da alcune emittenti locali.

Inoltre, in data 03/03/2023 si è tenuto presso lo SPAZIO INCONTRI FONDAZIONE CRC di CUNEO il Convegno dal titolo "LA MEDICINA DI GENERE: le sfide del servizio pubblico e il ruolo della comunità

per garantire l'accesso al diritto alla salute". Il Convegno Il convegno ha voluto offrire al personale medico e paramedico dell'ASL CN1 una formazione atta a migliorare i servizi offerti rispetto alla medicina di genere, con attenzione al contrasto alla discriminazione e alla violenza nei confronti delle donne e, in particolare, delle donne con disabilità o di recente origine migratoria. Il convegno ha voluto altresì offrire una panoramica di metodologie di intervento di salute comunitaria applicate con successo da AIFO e partners locali sia all'estero (in paesi con alti indici di povertà) che in Italia.

Con riferimento alla Medicina di Genere, sono stati inseriti nel format aziendale per la stesura di un PDTA i seguenti paragrafi:

- **Criteri di inclusione:** in questa sezione occorre descrivere le caratteristiche dei pazienti inseriti del PDTA, indicando eventuali differenze correlate all'età e al sesso del paziente, inserendo anche indicazioni provenienti da linee guida o da riferimenti nazionali/regionali
- **Criteri di esclusione:** Descrivere le caratteristiche dei pazienti che non hanno i criteri per essere ammessi nel PDTA (es. patologie concomitanti, età, sesso, ecc...).
- **Differenze di genere nella gestione della patologia:** Descrivere se vi sono differenze di accertamenti o trattamenti in base al genere.

Si precisa infine che la carica di Presidente del CUG fino al 31.12.2023 è stata 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, 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 Maria Teresa GIACHINO AMISTA'
in qualità di Presidente supplente CUG ASL CN1
(firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)

Sig.ra Simona Perlo
con funzioni di segreteria e attività verbalizzante
(firmato in originale)