

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 2025

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'	13
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	14
AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI	14
AZIONI DA REALIZZARE	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE 5. PERFORMANCE	21
SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	22
A. OPERATIVITA'	22
B. ATTIVITA'	23
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	24

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”.

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, che possono essere 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 altre Strutture o organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consiglieria 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

Le tabelle seguenti mostrano la composizione **del personale dipendente** (comparto e aree dirigenziali), **per classi di età ed inquadramento**, espressa in valori assoluti e percentuali, alla data del 31 dicembre 2025.

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

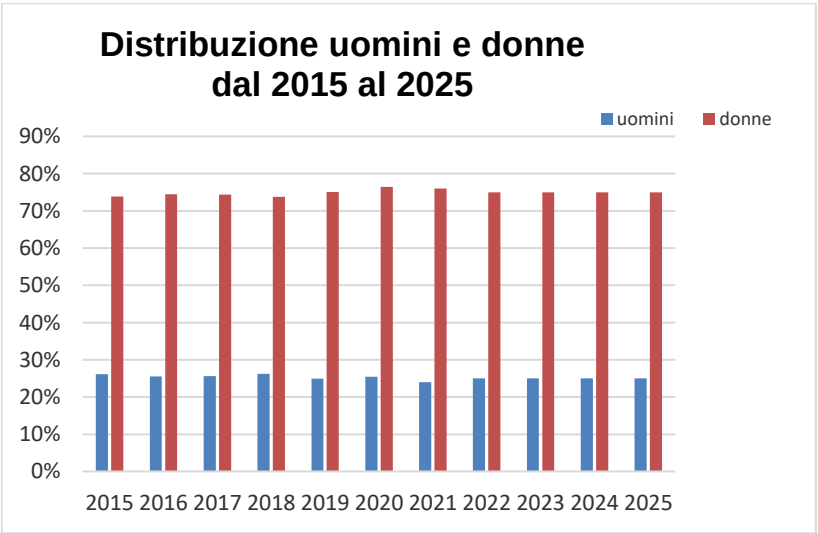
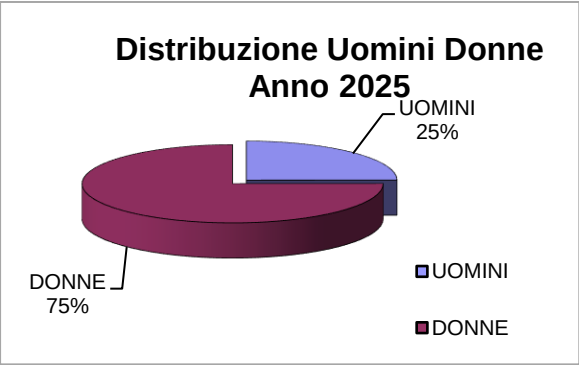
	UOMINI (anni)						DONNE (anni)						TOTALE (anni)					
	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Totale	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Totale	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Totale
altri dipendenti	49	150	139	218	54	610	211	510	516	988	229	2454	260	660	655	1206	283	3064
dirigenti 1^ fascia	10	66	60	80	82	298	11	113	112	93	48	377	21	179	172	173	130	675
dirigenti 2^ fascia	0	0	6	13	18	37	0	0	4	8	3	15	0	0	10	21	21	52
incarichi comparto	0	5	8	24	10	47	0	10	31	77	17	135	0	15	39	101	27	182
Totale personale	59	221	213	335	164	992	222	633	663	1166	297	2981	281	854	876	1501	461	3973
Totale %	6%	22%	22%	34%	16%	100%	8%	21%	22%	40%	9%	100%	7%	21%	22%	38%	12%	100%

Nota Metodologica – sono stati inseriti il numero delle persone in servizio al 31.12.2025 per tipo di contratto (relativo livello o accorpamento di riferimento)

Al 31 dicembre 2025 la **situazione complessiva del personale dipendente** e l'andamento nel periodo 2015-2025 presentano la seguente **distribuzione di genere**:

Figura 2

Figura 1



Al 31 dicembre 2025, la **situazione del personale dipendente**, suddivisa per **target di età** può essere rappresentata graficamente così:

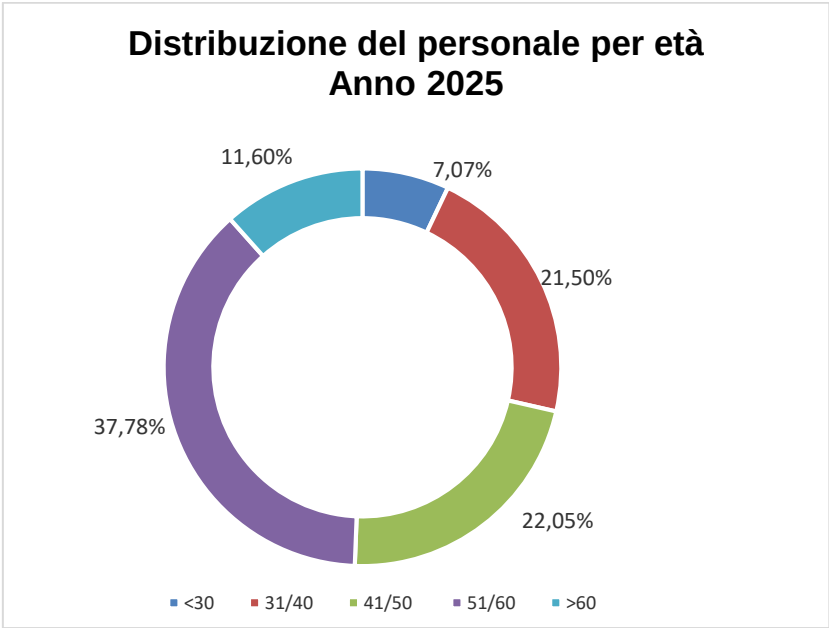


Figura 3

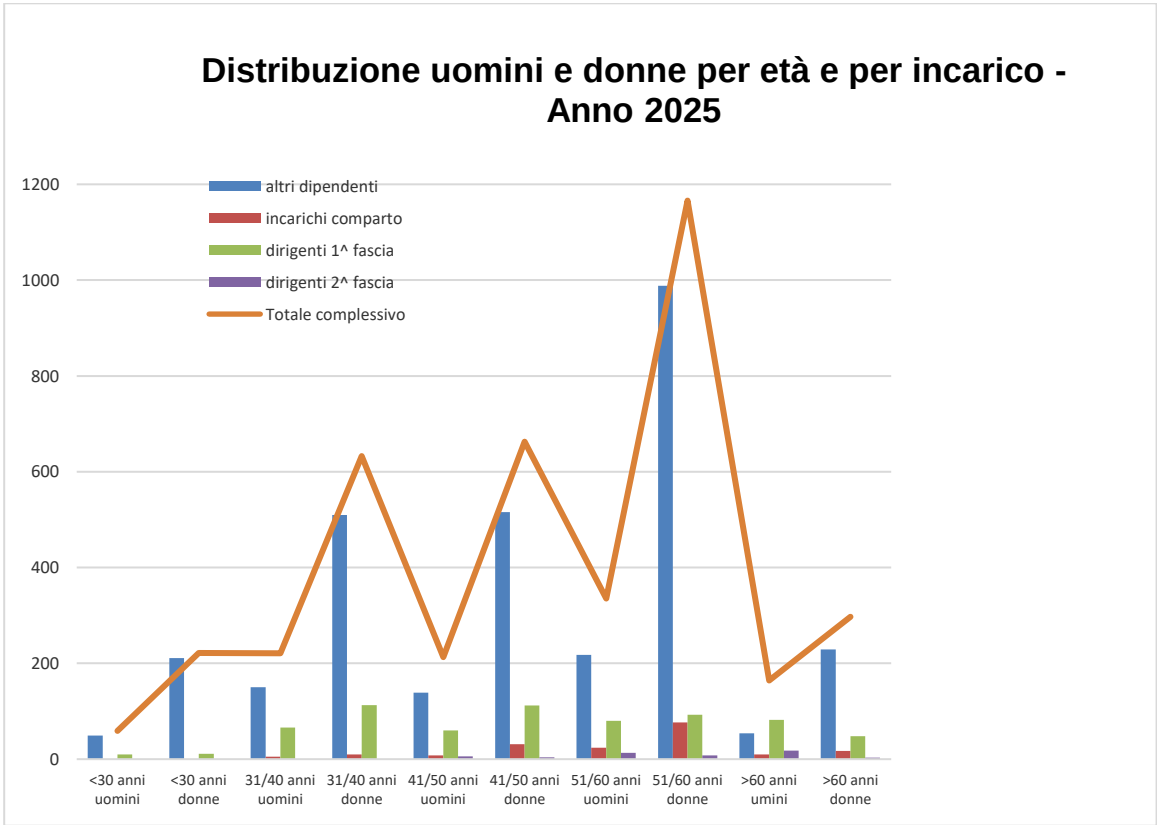


Figura 4

Seguono le ulteriori tabelle fornite dalla SCI Gestione Risorse Umane sulla distribuzione del personale:

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

	UOMINI (anni)							DONNE (anni)						
	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Tot.	%	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Tot.	%
Part Time <50%	0	0	0	3	1	4	1%	0	3	10	34	9	56	2%
Part Time >50%	5	6	2	7	4	24	2%	5	42	122	296	49	514	17%
Tempo Pieno	54	215	211	325	159	964	97%	217	588	531	836	239	2411	81%
Totale complessivo	59	221	213	335	164	992	100%	222	633	663	1166	297	2981	100%
Tot. %	6%	22%	22%	34%	16%	100%		7%	21%	22%	40%	10%	100%	

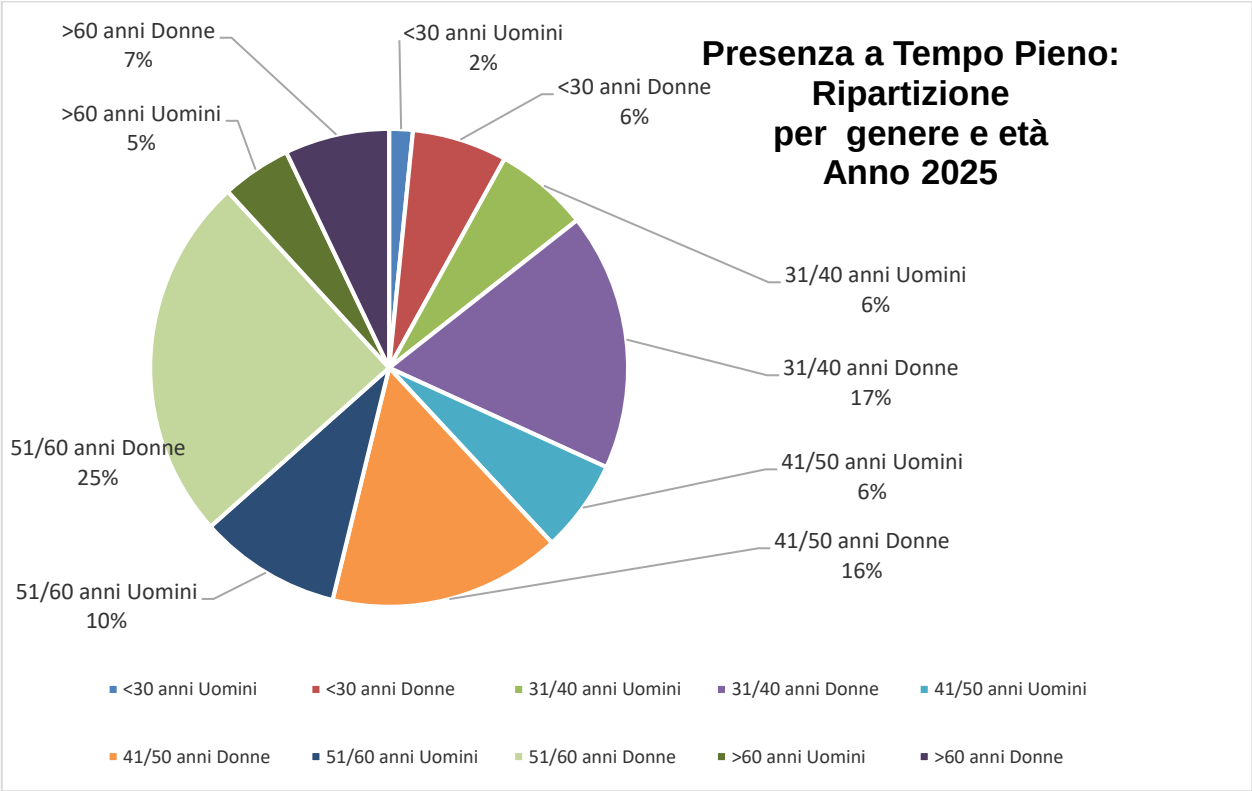


Figura 5

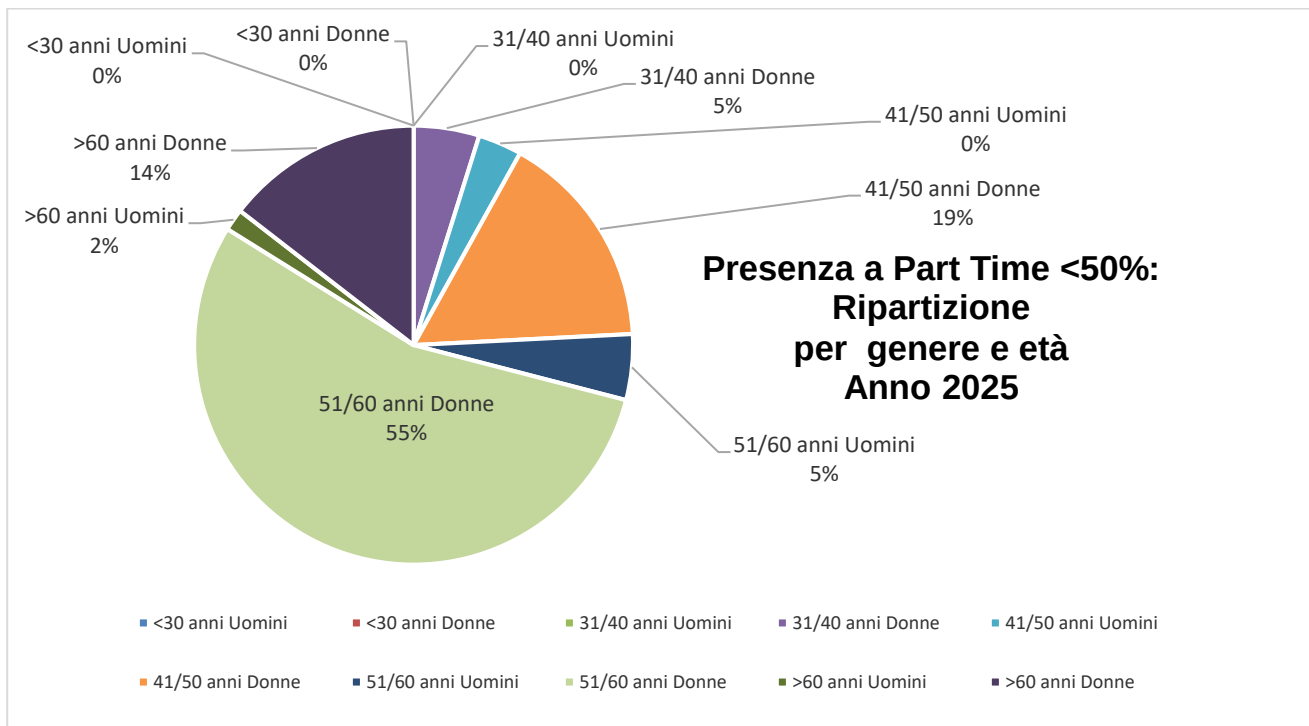


Figura 6

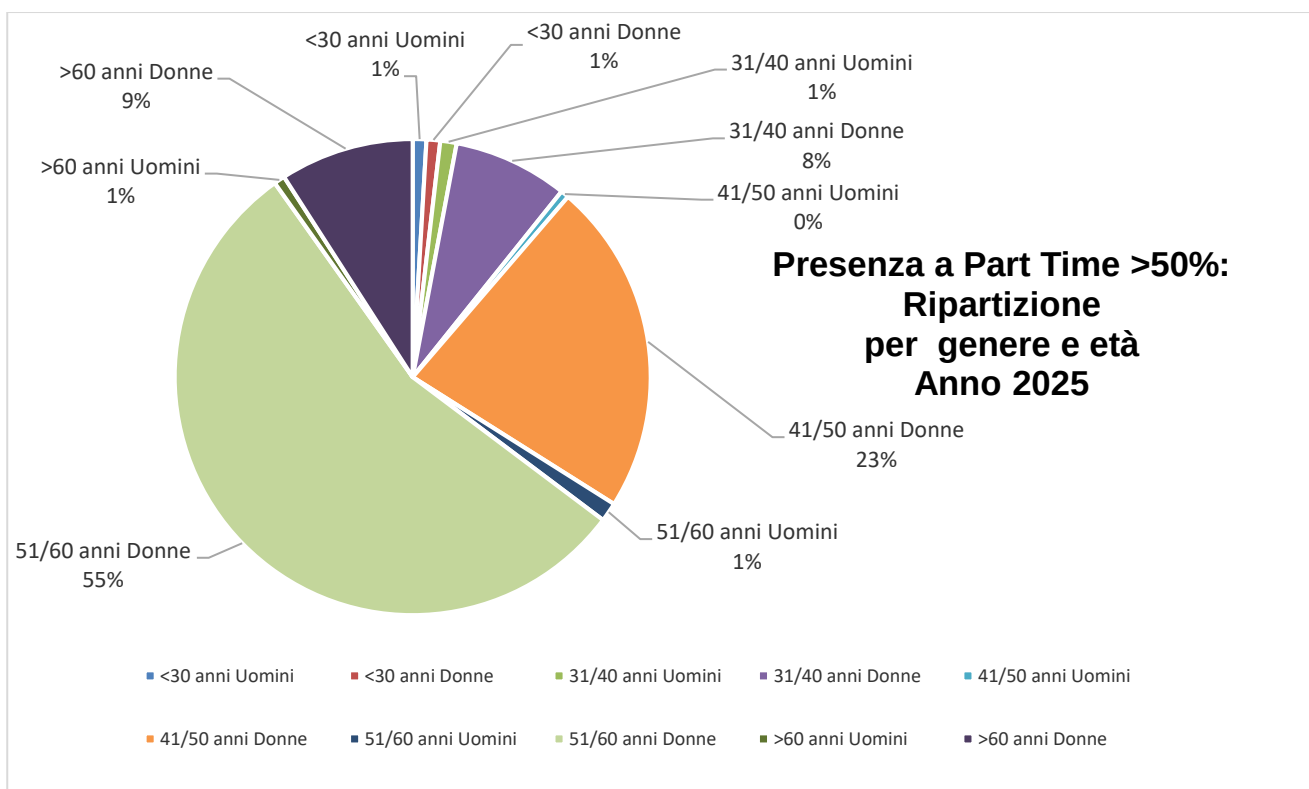


Figura 7

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	47	135	182
Totale personale dipendente comparto	657	2.589	3.246
Totale personale dipendente	992	2.981	3.973
% incarichi comparto su Tot. personale dipendente	7,15%	5,21%	5,60%

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

	UOMINI (anni)							DONNE (anni)						
	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Tot.	Tot. %	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Tot.	Tot. %
Inferiore a 3 anni	47	105	51	32	3	238	24%	170	178	89	54	13	504	17%
Tra 3 e 5 anni	10	58	31	24	4	127	13%	46	158	57	35	7	303	10%
Tra 5 e 10 anni	2	42	36	13	4	97	10%	6	201	81	44	4	336	11%
Superiore a 10 anni	0	16	95	266	153	530	53%	0	96	436	1033	273	1838	62%
Totale complessivo	59	221	213	335	164	992	100%	222	633	663	1166	297	2981	100%
Totale %	6%	22%	21%	34%	17%	100%		8%	21%	22%	39%	10%	100%	

ASL CN1 Prot. N. 0050078 del 31/03/2026 16:38

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	140.867,00	140.867,00	0,00	100,00
DIRIGENTI CON INCARICO SS e SSD	110.213,75	110.213,75	0,00	100,00
DIRIGENTI ALTRI INCARICHI O SENZA	93.383,29	93.383,29	0,00	100,00
COMPARTO area professionisti della salute e funzionari con incarico	45.121,47	45.121,47	0,00	100,00
COMPARTO area professionisti della salute e funzionari	37.349,88	37.349,88	0,00	100,00
COMPARTO area degli assistenti	30.485,40	30.485,40	0,00	100,00
COMPARTO area degli operatori	28.841,34	28.841,34	0,00	100,00
COMPARTO area del personale di supporto	26.035,67	26.035,67	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	58	17%	45	11%	103	13%
Specializzazione Post Laurea	277	83%	347	89%	624	87%
Master di I livello	*	*	*	*	*	*
Master di II livello	*	*	*	*	*	*
Dottorato di ricerca	*	*	*	*	*	*
Totale personale	335	100%	391	100%	727	100%
% sul personale complessivo	46%		54%		100%	

Allo stato attuale non è possibile avere un dato che permette il tracciamento dei campi segnati con () in quanto la comunicazione dei dati all'azienda è di carattere facoltativo.

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	83	13%	227	9	310	10%
Diploma di scuola superiore	240	36%	921	35	1161	36%
Laurea	295	45%	1336	52	1631	50%
Laurea magistrale	39	6%	105	4	144	4%
Specializzazione Post Laurea	*	*	*	*	*	*
Master di I livello	*	*	*	*	*	*
Master di II livello	*	*	*	*	*	*
Dottorato di ricerca	*	*	*	*	*	*
Totale personale	657	100%	2589	100	3246	100%

Allo stato attuale non è possibile avere un dato che permette il tracciamento dei campi segnati con () in quanto la comunicazione dei dati all'azienda è di carattere facoltativo.

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	34	60,71	22	39,29	56	100,00	8	17
Totale personale	34	100	22	100	56	100	8	17
% sul personale complessivo		60,71		39,29		100,00	14,29	30,36

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	5	6	2	10	5	28	97%	5	45	132	330	58	570	99%
Personale che fruisce di telelavoro	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	1	0	0	1	3%	0	3	0	0	0	3	1%
Personale che fruisce di orari flessibili	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Totale	5	6	3	10	5	29	100%	5	48	132	330	58	573	100%
Totale %	17%	21%	10%	35%	17%	100%		1%	8%	23%	58%	10%	100%	

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	812	46%	5522	34%	6.334	35%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti (k)	353	20%	1299	8%	1.652	9%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	576	33%	8966	55%	9.542	53%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (k)	21	1%	514	3%	535	3%
Totale (nr. permessi)	1762	100,0%	16301	100%	18.063	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

Il piano triennale delle azioni positive è stato rinnovato con deliberazione n. 544 del 04/12/2024.

Nel corso del 2025 il CUG ha consolidato le sinergie ed il confronto con altri soggetti pubblici nella promozione di iniziative sulle politiche di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per un maggiore dettaglio, si veda la SECONDA PARTE - punto B-ATTIVITA'.

I corsi sulle tematiche del benessere organizzativo e contro le discriminazioni, previsti nel piano triennale, già svolti nell'anno precedente, sono stati ripresi in Azienda con nuove edizioni o nuove programmazioni.

Nella riunione CUG del 16/12/2025 è stato condiviso l'aggiornamento del Piano triennale per l'anno 2026, poi recepito come allegato 8 nella Deliberazione ASL CN1 17/2026 di approvazione del PIAO per gli anni 2026-2028, ai sensi di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 – sezione 1 – 3.2.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione,

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

Tipo Formazione	UOMINI (anni)							DONNE (anni)							TOTALE
	<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)	726	4.108	3.814	5.547	3.305	17.500	27%	3.722	9.671	10.650	17.514	5.085	46.992	73%	64.191
Aggiornamento professionale	1.613	11.344	8.111	14.483	10.482	46.034	27%	7.889	28.848	31.548	46.826	9.038	124.149	73%	170.182
Competenze manageriali/Relazionali	16	80	28	26	194	346	17%	136	392	468	598	92	1.686	83%	2.032
Tematiche CUG	14	268	377	1.012	662	2.333	15%	344	1.440	2.473	6.815	2.568	13.640	85%	15.973
Violenza di genere	59	313	318	746	376	1.812	27%	321	759	926	2.308	671	4.985	73%	6.797
Altro (specificare)															
Totale ore	2.428	16.113	12.648	21.816	15.020	68.024	26%	12.462	41.110	46.065	74.061	17.454	191.151	54%	259.176
Totale ore %	4%	24%	19%	32%	22%	100%		7%	22%	24%	39%	9%	100%		

In particolare si evidenziano, a titolo esemplificativo, alcuni corsi seguiti dal personale aziendale, su base volontaria, nel corso dell'anno (sul tema si veda anche la Sezione 4 - punto5):

- Prevenzione e gestione di violenze e molestie in sanità a danno degli operatori aziendali (art. 37 d. lgs 81/08);
- 10 lezioni sull'etica pubblica la pratica della mindfulness nei luoghi di lavoro: benessere, stabilità e sicurezza;
- le professioni d'aiuto: supportarsi per supportare; migliorare la salute ed il benessere psico-fisico dei lavoratori;

- cambiamenti culturali: varianza di genere;
- corso avanzato: dare continuità alla pratica: la mindfulness nei luoghi di lavoro
- utilizzo in sicurezza dell'auto aziendale

c) Adozione bilancio di genere: non adottato

d) Differenziali retributivi uomo/donna dei/delle titolari di posizioni organizzative

Non risultano differenziali nel livello di inquadramento (rif. Tab 1.5)

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

Si rimanda alla TABELLA 1.8

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

Gestione del rischio psicosociale

La SCI Medicina del Lavoro, in particolare il servizio di Psicologia del Lavoro, in collaborazione con altre Strutture Aziendali Specialistiche, anche per l'anno 2025 ha proseguito con la progettazione e l'implementazione di interventi ad hoc rivolti a tutti i dipendenti dell'ASL CN1. Tale collaborazione si è posta come obiettivo la presa in carico multidisciplinare, su richiesta dei lavoratori che, direttamente o indirettamente, esperiscono eventi avversi o difficoltà in ambito lavorativo impattando in modo significativo sulla loro qualità di vita e generando conseguenze psicofisiche e sociali significative.

Le attività pianificate e attuate rientrano nell'ambito della gestione del rischio psicosociale attraverso interventi di prevenzione primaria, secondaria e terziaria, nonché l'analisi dello stress lavoro correlato a livello aziendale con successivi approfondimenti presso le singole strutture semplici e complesse. I lavoratori impiegati nel contesto sanitario (medici, infermieri, oss, personale tecnico e amministrativo) sono tra le persone maggiormente esposte allo stress e al rischio di complicanza dal punto di vista della salute mentale.

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, burn out 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), così come interventi gruppalmente sono di supporto ai gruppi di lavoro nella gestione delle dinamiche interne conflittuali generate dal malessere organizzativo e individuale.

Aree di intervento:

1. Prevenzione Primaria
2. Prevenzione Secondaria
3. Prevenzione terziaria
4. Analisi rischio stress lavoro correlato
5. Promozione della Salute nei luoghi di lavoro

1. Attività di Prevenzione Primaria

- Interventi di formazione sulle tematiche di comunicazione e gestione delle criticità/dinamiche relazionali per destinati ai Gruppi di lavoro, ai gruppi di coordinatori
- Supporto al ruolo destinati ai Responsabili delle strutture (Direttori, Coordinatori)
- Formazione obbligatoria ai sensi del D.Lsg 81/08
 - Preposti
 - RLS
- Tabella interventi attuati

Formazione per i Servizi	N. Edizioni	N. Ore
S.C. Distretto	2	8
PMA	1	4
Coordinatori Poliambulatori	1	2
Coordinatori Dip. Medico specialistico	1	8
TOTALE	5	22

Supporto al Ruolo	N. Prese in carico	N. Ore
Coordinatore	2	8

2. Attività di Prevenzione Secondaria

Interventi di sostegno psicologico:

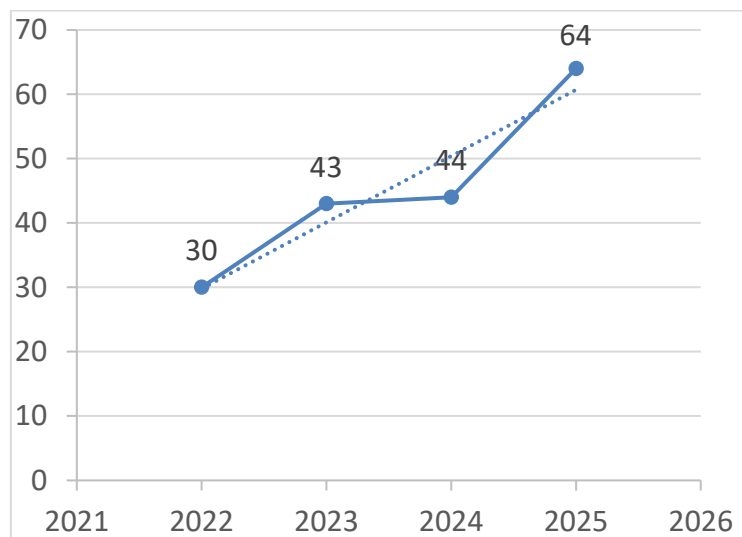
- individuali ai singoli lavoratori
- di gruppo destinati ai Gruppi di lavoro
- Individuali e di gruppo in seguito ad eventi avversi quali violenze

Tabelle e grafici di riferimento interventi attuati

Tipo di Intervento	N°	Ore
Colloquio Psicologico Clinico	7	7
Sostegno psicologico	51	204
Psicoterapia Breve	2	16



Andamento periodo 2002-2025

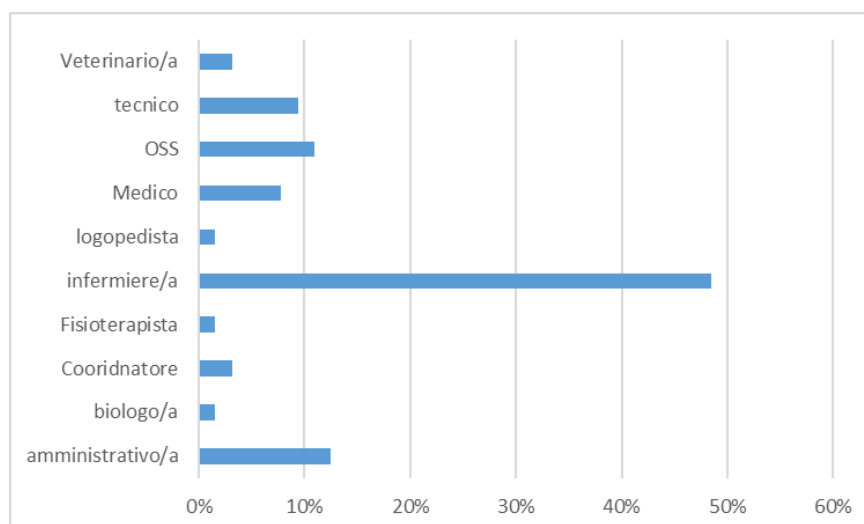


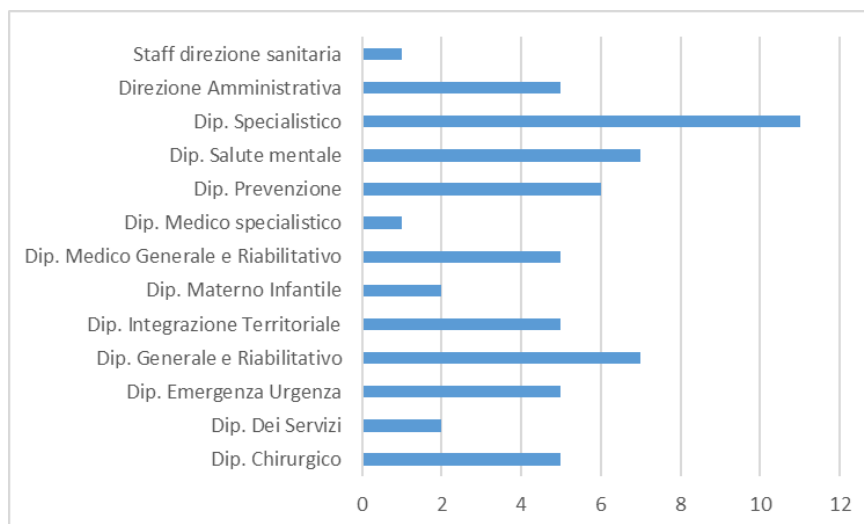
Riferiti Episodi di Violenza	%
Violenza Psicologica (aggressione verbale e atteggiamenti minacciosi)	2%
Violenza Psicologica (aggressione verbale)	13%
Violenza Psicologica (molestie)	2%
no	84%

Solamente il 30% ha anche segnalato con il modulo MODsq062

✓ Interventi di sostegno psicologico individuali

GENERE	%
F	81
M	19





✓ Interventi di sostegno psicologico ai gruppi di lavoro

REPARTO RICHIEDENTE	N PRESTAZIONI	N ORE	N PARTECIPANTI
S.S.D. Coordinamento Territoriale	1	2	1
S.C. Medicina Interna Mondovì	1	2,5	15
	1	2	7
PS Saluzzo	2	2	4
		2	6
SC Ostetricia e Ginecologia	3	2	3
		2	14
		2	5
PS Savigliano	1	2	4
S.S. Cure Palliative	1	2	6
S.C. Neurologia	1	2	10
	progr.		
S.C. Oncologia - CAS	progr.		
Lungodegenza Fossano	1	2	12
	progr.		
	progr.		
Riabilitazione Cardiologica Fossano	1	2	9
Tot.	13	26,5	96

3. Attività di Prevenzione Terziaria

Inquadramento psicodiagnostico:

- Interni: in funzione dell'espressione del giudizio di idoneità
- Esterni: rilievo del disagio psichico

Tabelle e grafici di riferimento interventi attuati

Tipo di Intervento	N°	Ore
Inquadramento psicodiagnostico ai fini dell'espressione del giudizio di idoneità	3	45

Visite MDL nel 2025	% che necessita di indagine Psicodiagnostica	N Ore
45	33	495

4. Valutazione del Rischio Stress lavoro correlato

Ai sensi del D. Lsg 81/08:

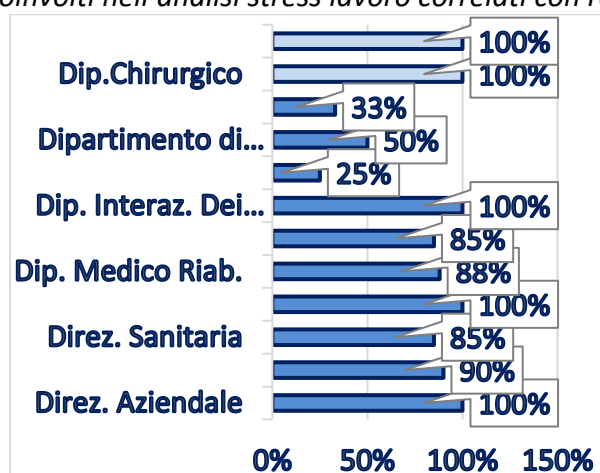
- Analisi Rischio Stress lavoro-correlato
- Violenze e molestie

✓ Analisi rischio stress lavoro correlato

Periodo di svolgimento dell'attività

- OTT - DIC 2024: Somministrazione questionario on line all'azienda
- GEN-FEB 2025: Elaborazione dei dati, individuazione strutture prioritarie per approfondimenti
- MAR - GIU 2025: Restituzione dati alle strutture con livello trascurabile del rischio stress lavoro correlato e stesura DVR
- MAR - DIC 2025: Approfondimenti con Focus-Group dell'analisi con le strutture individuate e restituzione dei dati e stesura DVR

Tabella Elenco Dipartimenti coinvolti nell'analisi stress lavoro correlati con relativa stesura del DVR



5. Interventi di Promozione della Salute

Adempimento normativo (D. Lsg 81/08):

- Luoghi di lavoro che promuovono salute (rete WHP)
- Piano Locale della Prevenzione (PLP)

Nel 2025 si è proseguito nella progettazione di interventi di promozione della salute attivando 5 edizioni di corsi Mindfulness di primo livello presso le sedi di Mondovì, Borgo San Dalmazzo, Busca e Savigliano e 1 edizione di mantenimento nella sede di Saluzzo.

Si sono inoltre attivate 3 edizioni del corso dello “Yoga della Risata” e 4 edizioni del corso “promozione degli stili di vita sani”

Di seguito una sintesi dei dati delle attività svolte nel 2025 ed un approfondimento della La pratica della Mindfulness e dello Yoga della risata

Formazione Aziendale in ambito della Promozione della Salute	N. Edizioni	N. Ore	N. Lavoratori Format
Promozione degli stili di vita sani	4	24	90
La pratica della Mindfulness nei luoghi di lavoro	6	108	90
Yoga della Risata	3	24	75
TOTALE	13	156	255

✓ **Corso: “La pratica della Mindfulness nei luoghi di lavoro: benessere, stabilità e sicurezza”**

Dall’analisi dei questionari di gradimento di fine corso (edizioni 2025) e delle docenti/formatrici emerge un livello complessivamente molto buono sia per quanto riguarda la qualità della docenza (4,00/4,00) sia per l’efficacia formativa rispetto all’acquisizione e/ consolidamento delle conoscenze e competenze professionali.

Inoltre a distanza di circa 12 mesi viene inviato ai partecipanti alle diverse edizioni un breve questionario di follow up per valutare a distanza di tempo gli effetti di quanto esperito durante il corso e la relativa ricaduta sul lavoratore

✓ **Corso: “Yoga della Risata”**

Dall’analisi dei questionari di gradimento di fine corso (3 edizioni 2025) e delle docenti/formatrici emerge un livello complessivamente molto buono sia per quanto riguarda la qualità della docenza (media 3,95/4,00) sia per l’efficacia formativa rispetto all’acquisizione e/ consolidamento delle conoscenze e competenze professionali con una votazione pari a 9/10 relativamente all’inserimento dell’evento nel programma di sviluppo professionale.

ALTRE MISURE FINALIZZATE AL BENESSERE

Tra le misure promosse per prevenire situazioni di disagio lavorativo e, in particolare, prevenire gli atti di violenza, si segnala la revisione a luglio 2025, da parte del gruppo di lavoro dedicato della procedura generale PGSQ040 “PROCEDURA PER LA PREVENZIONE DEGLI ATTI DI VIOLENZA A DANNO DEGLI OPERATORI”. La nuova revisione amplia il concetto di violenza e molestie sul lavoro ed inserisce il servizio di Vigilanza interna presso il Presidio Ospedaliero di Ceva

I presidi ospedalieri di Savigliano e Mondovì, anche per l'anno 2025, hanno avuto il riconoscimento dei Bollini Rosa da **FONDAZIONE ONDA ETS** per l'offerta di servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie, con la realizzazione di percorsi ottimizzati per il genere femminile. Nel 2025 si segnala l'offerta di servizi clinico-diagnostici e informativi gratuiti in occasione dei seguenti eventi:

- Open Week sulla Salute della Donna - dal 22 al 30 aprile 2025 presso le SS.CC. Radiologia - Senologia di Mondovì e Savigliano; S.S.D. Consultori familiari-Consultorio di Savigliano; SS.CC. Ginecologia e Ostetricia di Mondovì e Savigliano; S.C. Medicina Interna - Pneumologia di Mondovì
- Open Day Prevenzione Cardiovascolare - 27 Maggio 2025 presso la S.C. Diabetologia Territoriale di Saluzzo
- Open Day Emicrania - Il 19 Giugno 2025 presso la S.C. Neurologia-Presidio Ospedaliero di Savigliano
- Open Week Malattie Cardiovascolari - dal 26 Settembre al 2 Ottobre 2025 presso la S.C. Cardiologia-Presidio Ospedaliero di Savigliano, la S.C. Neurologia-Presidio Ospedaliero di Savigliano e la S.C. Chirurgia-Presidio Ospedaliero di Savigliano
- Open Day sulla Salute Mentale - 10 Ottobre 2025 presso il Centro Salute Mentale di Boves, rappresentazione teatrale presso il Teatro Borelli di Boves, presso il Centro Disturbi Alimentazione e Nutrizione di Cuneo
- Open Weekend sulla Menopausa - dal 17 Ottobre al 19 Ottobre 2025 presso la S.C. Ostetricia-Ginecologia Presidio Ospedaliero di Mondovì, la S.C. Diabetologia Territoriale per i Presidi Ospedalieri di Mondovì e Saluzzo
- Open Week contro la Violenza sulla Donna - dal 21 al 27 Novembre 2025 presso la S.S.D. Consultori Familiari, con diffusione materiale informativo presso gli ambulatori dei Medici di Medicina Generale e dei Pediatri di Libera Scelta, Uffici Comunali del territorio e nelle Aziende, nonché sui social media

Si segnalano inoltre:

- diffusione, da parte della SSD Consultori Familiari, del "Libro bianco per la formazione sulla violenza contro le donne" del Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sul sito INTRANET e INTERNET dell'ASLCN1
- Inaugurazione e animazione delle Panchine Rosse: in collaborazione tra le Direzioni Sanitarie di Mondovì e Savigliano, le Consulte Giovanili dei rispettivi Comuni, il C.U.G. e la S.S.D. Consultori Familiari:
 - nella giornata del 25 Novembre alle ore 15:00, inaugurazione e affissione targa con frase motivazionale sulla Panchina Rossa all'ingresso principale dell'Ospedale Regina Montis Regalis di Mondovì. In contemporanea, animazione della Panchina Rossa e posizionamento di QR CODE contenente i numeri di telefono dei servizi consultoriali dell'ASLCN1 dedicati alle vittime di violenza asimmetrica
 - nella giornata del 25 Novembre alle ore 11:00, affissione targa con frase motivazionale sulla Panchina Rossa già presente all'ingresso dell'Ospedale S.S.

Annunziata di Savigliano. In contemporanea, animazione della Panchina Rossa e posizionamento di QR CODE contenente i numeri di telefono dei servizi consultoriali dell'ASLCN1 dedicati alle vittime di violenza asimmetrica

Il reel creato dall'Ufficio Stampa aziendale è stato visualizzato 2696 volte su Facebook e 1040 su Instagram. La Storia ha avuto 2755 visualizzazioni.

MEDICINA DI GENERE (MdG)

Nel maggio 2025 il Gruppo di lavoro aziendale per la MdG (aggiornato con Deliberazione n.546 del 06/12/2024) ha formulato un questionario, rivolto a tutti i dipendenti, il cui scopo è quello di saggiare la conoscenza e la sensibilità dei dipendenti dell'ASLCN1 sul tema. A chi ha compilato il questionario è stato chiesto non di fornire risposte corrette, bensì sincere, con il fine di conoscere la realtà aziendale e definire se e quali interventi formativi siano necessari

CRASL

In tema di benessere del personale si segnala che, grazie al lavoro svolto dall'Azienda nell'ambito di Wellgranda Reti di Welfare (progetto "WellGranda" deliberato con deliberazione n. 195 del 30/05/2024), sostenuto dalla Fondazione CRC e alla fattiva collaborazione con ACLI, il 20 giugno 2025 è stato costituito il **Crasl CN1**, associazione di promozione sociale con finalità assistenziali, civiche, solidali e di utilità a favore di dipendenti e affini dell'AslCn1.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con riferimento al legame tra la programmazione, le attività e i risultati del CUG aziendale con la rilevanza anche ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile, si riportano di seguito i documenti che riferiscono del CUG, relativi alla consuntivazione della performance 2024, prodotti nel 2025, e all'avvio del ciclo della performance 2026.

- Deliberazione 582 del 18 dicembre 2024 e Deliberazione 436 del 22 dicembre 2025: S.M.V.P. - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (rispettivamente dell'anno 2025 e 2026). Nel documento (paragrafo "misurazione della performance") si richiama il principio della "Garanzia di pari opportunità di diritti e di doveri"
- Deliberazione 46 del 28 gennaio 2025 e Deliberazione 17 del 28 gennaio 2026: P.I.A.O. – Piano Integrato di Attività e Organizzazione (rispettivamente dell'anno 2025 e 2026). Nell'ambito della definizione del Sistema di Trasparenza e Anticorruzione, vengono richiamati i principi e le attività del C.U.G.
- Deliberazione 233 del 25 giugno 2025: Relazione sulla Performance 2025, relativa agli obiettivi 2024. Negli allegati si riporta la Relazione prodotta dal CUG (nello specifico prot. 42154 del 27/03/2025) ed inoltre è previsto un capitolo "Pari opportunità" della relazione che riporta i risultati del CUG. La Relazione prevede, come da norma, la validazione obbligatoria dell'O.I.V., che viene riportata in delibera e che costituisce il presupposto per il pagamento della retribuzione di risultato ai dipendenti.

Non risultano agli atti del Sistema e del Ciclo della Performance osservazioni o raccomandazioni pervenute dal C.U.G.

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 stessa. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nell'anno di mandato 2025:

A. OPERATIVITA'

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'A.S.L. CN1 è stato istituito con deliberazione n. 373 del 19.12.2012, rinnovato per il quadriennio di mandato 2016-2019 con deliberazione n. 301 del 14.09.2016, nel quadriennio 2020-2023 con provvedimento n. 335 del 14.07.2020, nel quadriennio 2024-2027 con provvedimento n.121 del 03.04.2024, la cui composizione è stata da ultimo integrata con **provvedimento nr. 362 del 03.11.2025**. Il Regolamento in vigore è stato adottato con **Deliberazione n. 294 del 15/07/2024**.

Il comitato non ha locali dedicati, il ruolo di Presidente e Segretario, ricoperti nella prima parte dell'anno da personale della Direzione Sanitaria di Savigliano, sono attualmente svolti da personale della S.S.D. Direzione Amministrativa della Prevenzione.

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.

Nella pagina Intranet dedicata, costantemente aggiornata, sono pubblicati i contatti, le modalità di accesso allo sportello di ascolto i verbali delle riunioni, la normativa, il Piano triennale delle azioni positive, il suo aggiornamento, i link utili, anche ad altri siti istituzionali.

Il piano triennale delle azioni positive è stato rinnovato con deliberazione n. 544 del 04/12/2024. Nella riunione CUG del 16/12/2025 è stato condiviso l'aggiornamento per l'anno 2026, poi recepito come allegato 8 nella Deliberazione ASL CN1 17/2026 di approvazione del PIAO per gli anni 2026-2028.

È in vigore la deliberazione n. 494/2024 del 05/11/2024, con la quale è stato approvato il Protocollo di Intesa per la realizzazione delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni tra il Comitato Unico di Garanzia dell'A.S.L. CN1 e la Consigliera di Parità della Provincia di Cuneo

B. ATTIVITA'

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

SERVIZIO DI ASCOLTO

Il comitato continua a assicurare supporto e consulenza ai dipendenti, attraverso lo sportello di ascolto, garantendo che le loro preoccupazioni e il loro malessere vengano ascoltati e affrontati in modo appropriato. Il Servizio è attivo presso l'ufficio della Presidente: chiunque ritenga di essere vittima di mobbing, di discriminazione, di mancato benessere lavorativo, può contattare direttamente la Presidente, al fine di concordare un incontro preliminare. È assicurata la massima riservatezza sull'identità della persona segnalante, su quella delle persone coinvolte e sul contenuto della segnalazione. Sul sito Intranet sono indicate le modalità di contatto.

Nel corso del 2025 ci sono state due segnalazioni, una delle quali condivisa, su espressa autorizzazione delle/dei segnalanti, durante la riunione CUG del 18/11/2025 e sulla quale il Cug ha espresso parere con nota protocollo riservato n.158990 del 26/11/2025; l'altra, successiva, dopo un primo colloquio, non ha avuto seguito, su espressa richiesta del/della segnalante.

RIUNIONI

Il Cug si è riunito in due sedute, in data 18 novembre e 16 dicembre. I relativi verbali sono pubblicati nella pagina dedicata del sito intranet aziendale.

COMUNICAZIONE

Nel corso del 2025 il Cug ha continuato la funzione di sensibilizzazione e divulgazione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo, partecipando o collaborando attivamente ad eventi sul territorio e all'interno dell'Azienda, e dandone diffusione, anche attraverso messaggi inoltrati a tutto il personale aziendale.

In particolare il Cug ha collaborato all'organizzazione e/o partecipato ai seguenti eventi:

- « Just the woman I am » – 9 marzo Savigliano
- «Prevenzione è salute» - Conferenza 21 ottobre Savigliano
- «Panchine Rosse – eventi inaugurazione e targa/targa - Ospedali Mondovì-Savigliano» 25 novembre
- Riunioni tavolo Cug regionale 23 ottobre – 15 dicembre
- Corso «Cresce la foresta della gentilezza» - 16 novembre AO Santa Croce e Carle
- Convegno regionale «Prevenire e intervenire: molestie e violenza di genere nei luoghi di lavoro, a che punto siamo?» 21 nov 2025

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il 2025 ha visto l'avvicendamento di alcuni componenti del CUG, inclusi gli stessi Presidenti e Segretario, nonostante ciò le azioni, progettate nel 2024 ed intraprese ad inizio anno, sono state portate a compimento grazie all'ottima collaborazione tra i membri, precedenti e successivi, del comitato stesso.

Dall'analisi dei dati elaborati dalle Strutture emerge che il 75% del personale ASL CN1 è rappresentato da donne, il 25% da uomini, secondo un trend ormai stabile negli anni. Non si rilevano differenze nella media delle retribuzioni.

La distribuzione dei livelli dirigenziali è, percentualmente, a favore degli uomini, quella degli incarichi di funzione di poco a favore degli stessi. Questi dati, uniti a quello relativo alla ripartizione del personale per genere e tipo di presenza, dal quale emerge che al 19% di part-time femminile corrisponde un 3% di quello maschile, penso siano significativi della scelta espressa dalla componente femminile in tema di conciliazione casa/lavoro.

Più in generale, in ambito aziendale, si evidenziano molte iniziative finalizzate al benessere, volte a prevenire e combattere lo stress lavoro correlato e numerosi interventi di promozione della salute (si veda la Sezione 4).

Tali iniziative sono fondamentali al fine di continuare a diffondere la cultura del benessere sul posto di lavoro. Sono fermamente convinta che lo "star bene" durante l'orario lavorativo rappresenti un vantaggio sia per il singolo dipendente, sia per l'Azienda: un ambiente sereno aumenta la produttività e l'efficienza del sistema.

Tale benessere ha, secondo me, una radice facilmente individuabile nel rispetto reciproco: laddove esso non siano applicato o anche solo percepito è necessario adottare azioni concrete di cambiamento, attraverso strumenti di ascolto e progettualità organizzative. Il CUG cerca di dare concretezza a queste parole attraverso lo Sportello d'ascolto e le iniziative di sensibilizzazione.

Penso che valga davvero la pena di continuare a diffondere la cultura del rispetto: per noi stessi, per le/i colleghe/i e per un'utenza, quella dell'Azienda Sanitaria, che, come tipologia, è spesso fragile e, in quanto tale, necessita di essere accolta con serenità.

Dott.ssa Sandra Tesio
Presidente CUG ASL CN1
(firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)