

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

## **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2024**

## Sommario

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
RIFERIMENTO NORMATIVO .....	3
STRUTTURA DELLA RELAZIONE .....	3
<b>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI .....</b>	<b>4</b>
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
<b>SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....</b>	<b>25</b>
A. OPERATIVITA' .....	25
B. ATTIVITA' .....	26
<b>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....</b>	<b>28</b>

# 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 2024.

**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	Totale	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Totale	<30	31/40	41/50	51/60	>60	Totale
altri dipendenti	50	156	141	203	53	<b>603</b>	221	496	513	1003	184	<b>2417</b>	271	652	654	1206	237	<b>3020</b>
dirigenti 1^ fascia	6	51	60	87	78	<b>282</b>	4	96	111	89	47	<b>347</b>	10	147	171	176	125	<b>629</b>
dirigenti 2^ fascia	0	0	7	11	23	<b>41</b>	0	0	4	8	3	<b>15</b>	0	0	11	19	26	<b>56</b>
incarichi comparto	1	4	8	27	10	<b>50</b>	0	13	36	83	10	<b>142</b>	1	17	44	110	20	<b>192</b>
<b>Totale personale</b>	<b>57</b>	<b>211</b>	<b>216</b>	<b>328</b>	<b>164</b>	<b>976</b>	<b>225</b>	<b>605</b>	<b>664</b>	<b>1183</b>	<b>244</b>	<b>2921</b>	<b>282</b>	<b>816</b>	<b>880</b>	<b>1511</b>	<b>408</b>	<b>3897</b>
<b>Totale %</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Nota Metodologica** – sono stati inseriti il numero delle persone in servizio al 31.12.2024 per tipo di contratto (relativo livello o accorpamento di riferimento)

Al 31 dicembre 2024, pertanto la **situazione del personale complessivo dipendente**, presenta la seguente **distribuzione di genere** e l'andamento nel periodo 2015-2024, come segue:

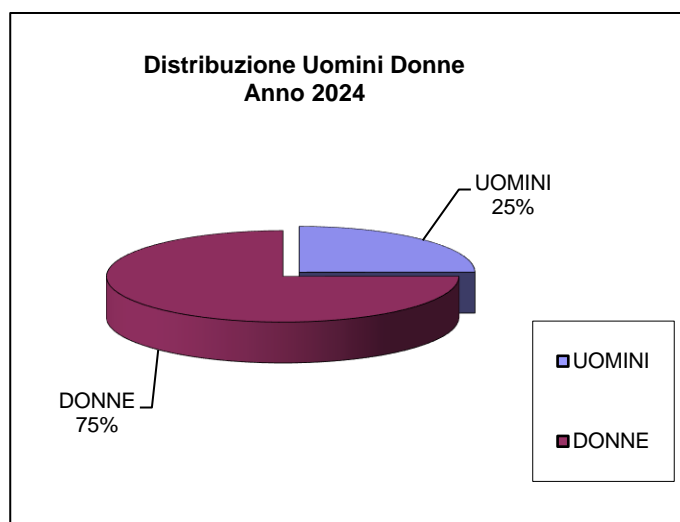


Figura 1

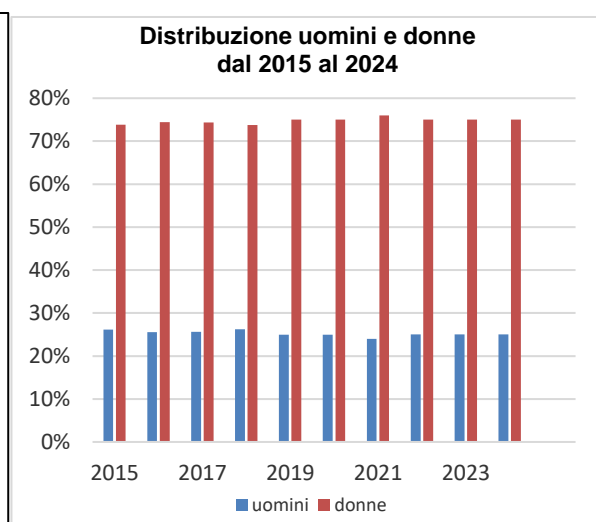


Figura 2

Al 31 dicembre 2024, la **situazione del personale dipendente**, suddivisa per **target di età** può essere rappresentata graficamente così:

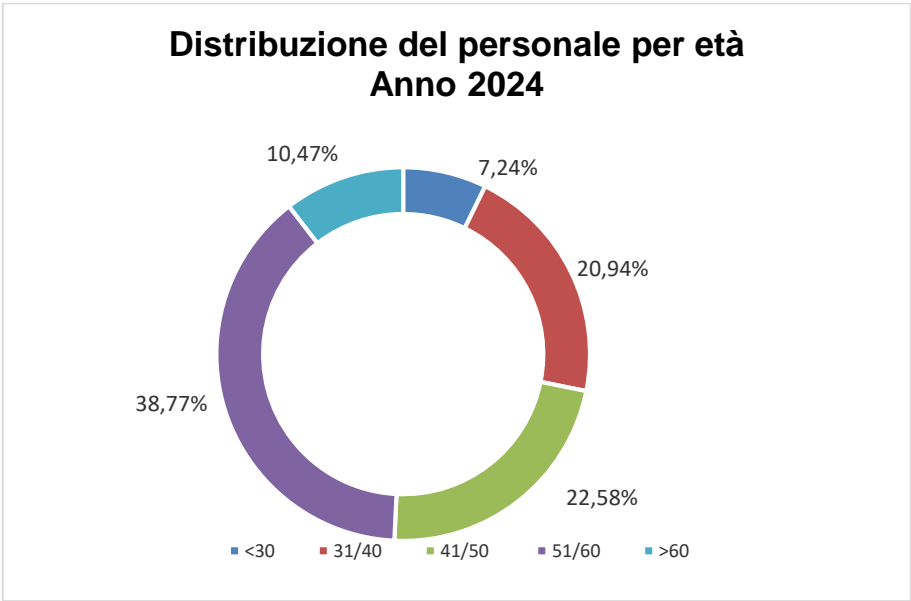


Figura 3

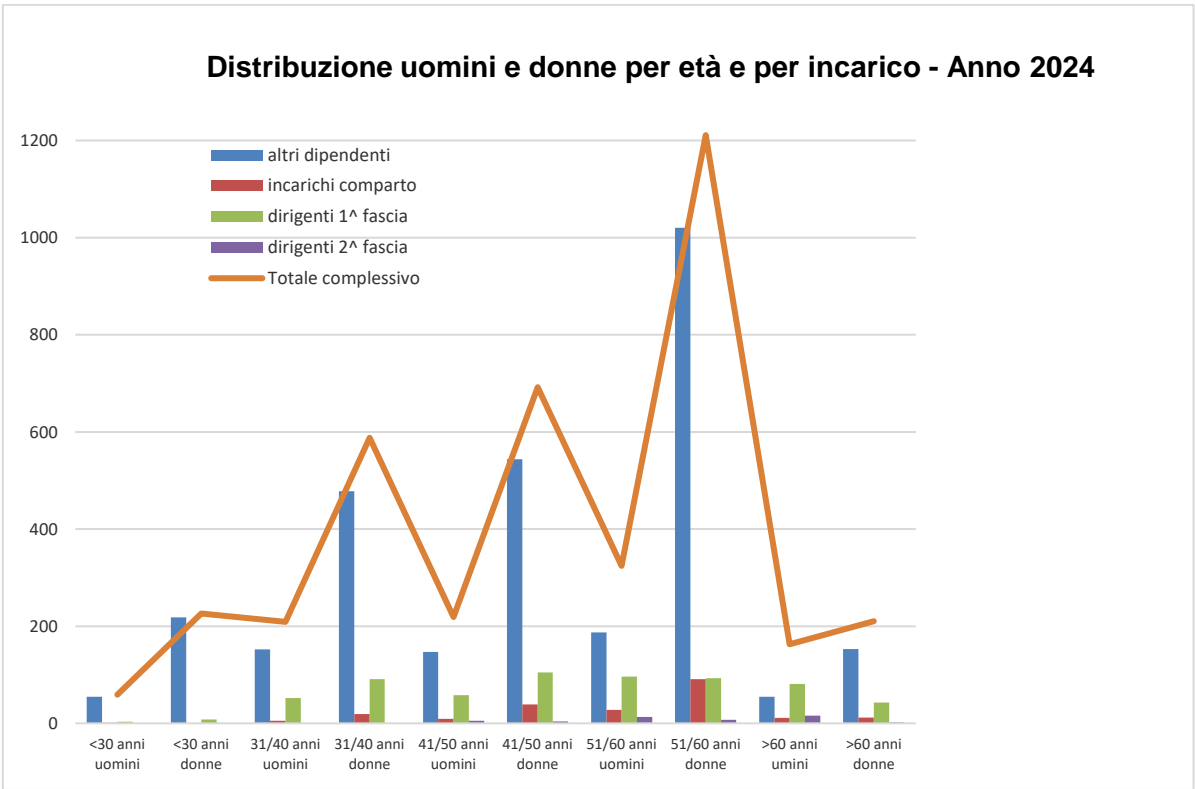


Figura 4

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	0	1	4	0	5	1	0	3	16	38	6	63	2
Part Time >50%	3	1	3	7	5	19	2	3	33	139	301	50	526	18
Tempo Pieno	54	210	212	317	159	952	98	222	569	509	844	188	2332	80
Totale complessivo	57	211	216	328	164	976	100	225	605	664	1183	244	2921	100
Tot. %	6	22	22	34	17	100		8	21	23	40	8	100	

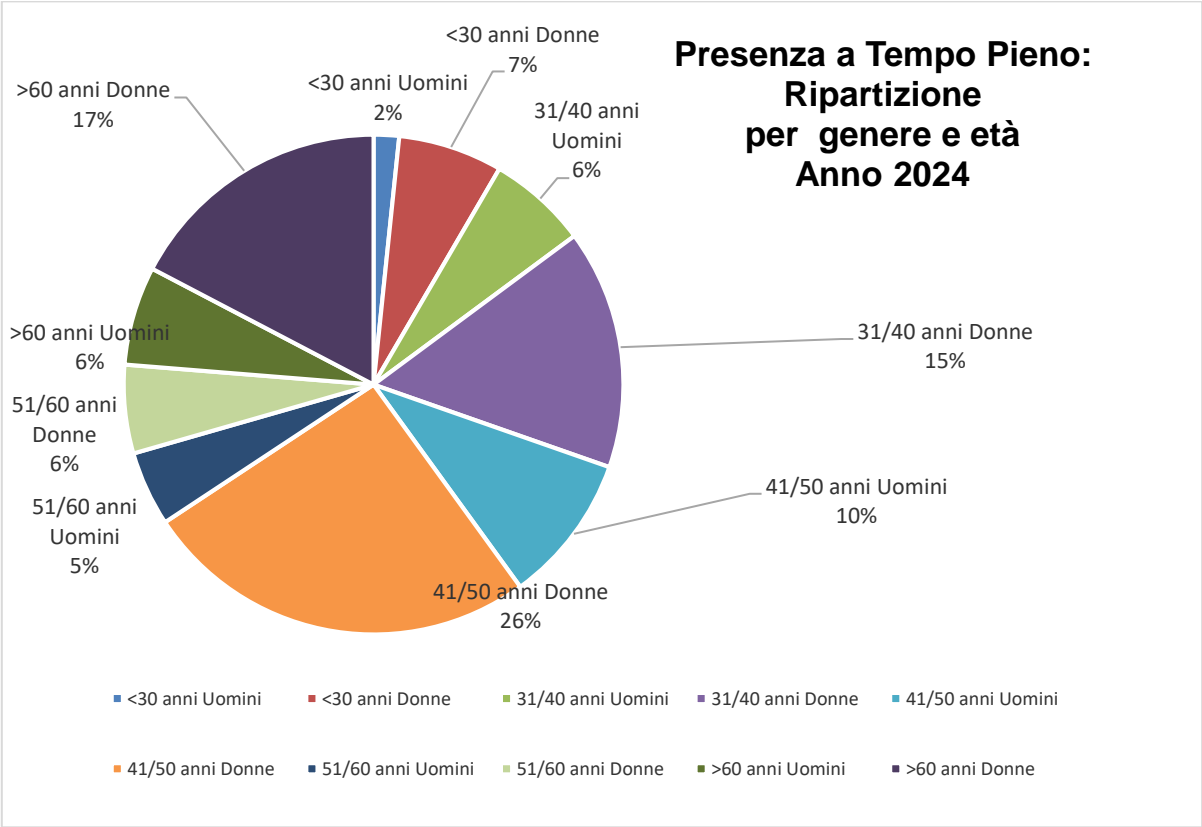


Figura 5

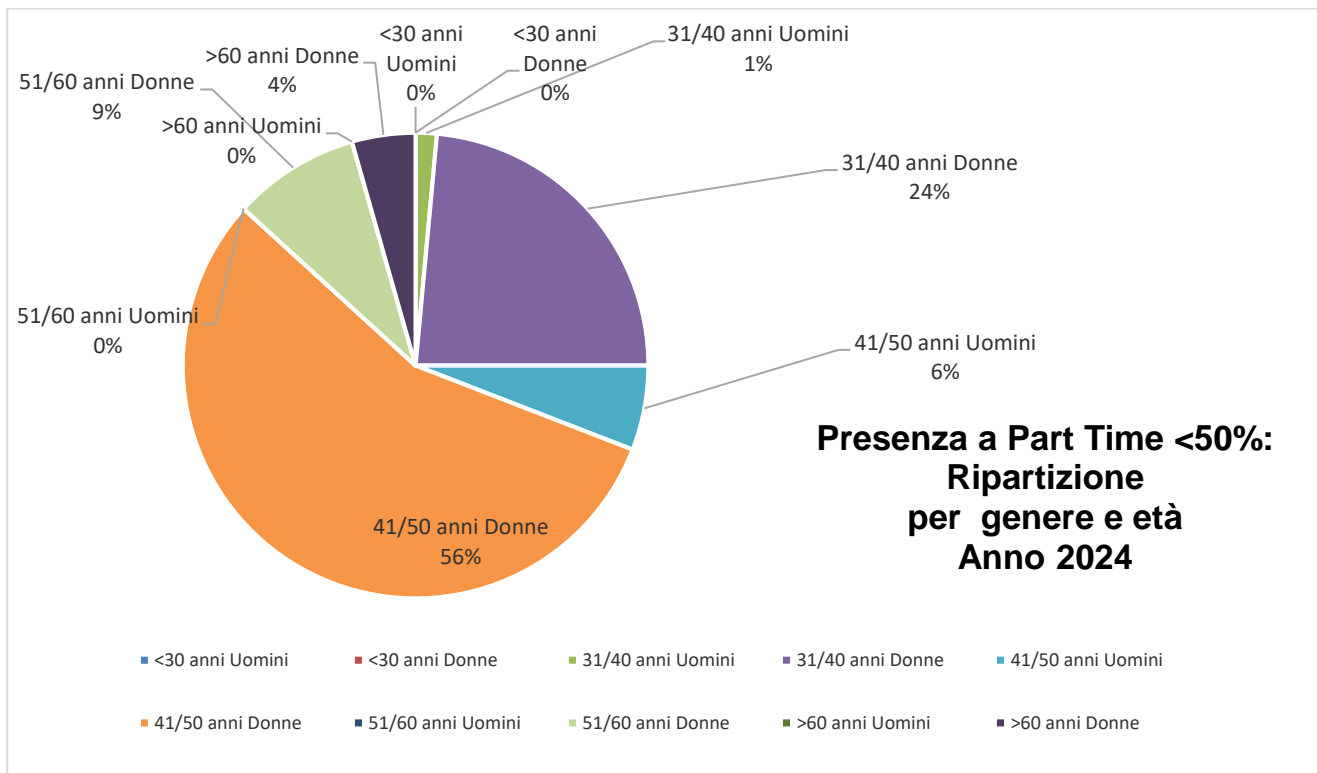


Figura 6

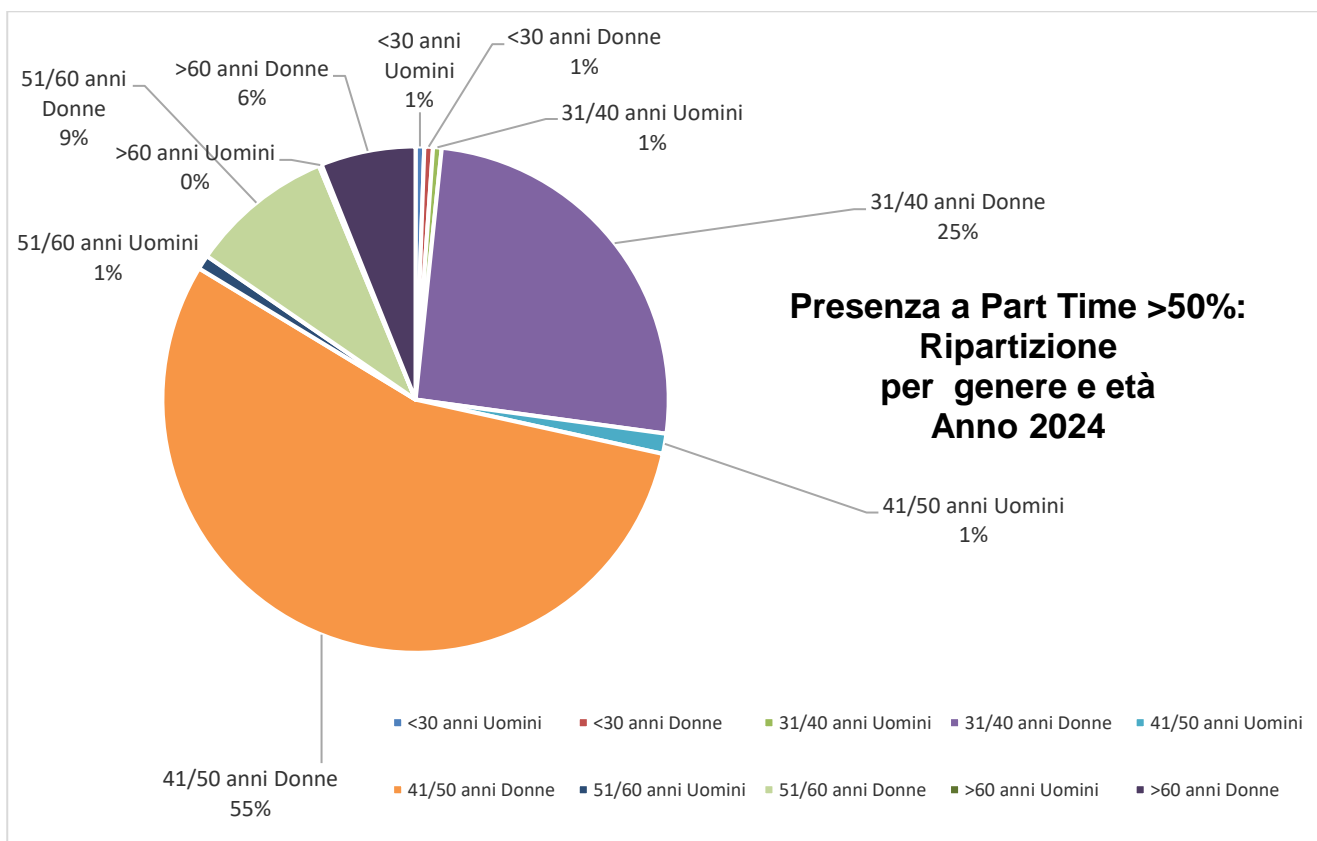


Figura 7

**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.

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>incarichi comparto</b>	<b>50</b>	<b>142</b>	<b>192</b>
Totale personale dipendente	976	2.921	3.897
<b>% incarichi comparto su Tot. personale dipendente</b>	<b>5,12%</b>	<b>4,86%</b>	<b>4,92%</b>

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

	<b>UOMINI (anni)</b>							<b>DONNE (anni)</b>						
	<b>&lt;30</b>	<b>&gt;60</b>	<b>31/40</b>	<b>41/50</b>	<b>51/60</b>	<b>Tot.</b>	<b>Tot. %</b>	<b>&lt;30</b>	<b>&gt;60</b>	<b>31/40</b>	<b>41/50</b>	<b>51/60</b>	<b>Tot.</b>	<b>Tot. %</b>
Inferiore a 3 anni	47	109	65	35	7	<b>263</b>	27	<b>165</b>	201	89	60	10	<b>525</b>	18
Tra 3 e 5 anni	0	17	107	277	154	<b>555</b>	57		112	476	1072	229	<b>1889</b>	65
Tra 5 e 10 anni	9	43	18	7		<b>77</b>	8	<b>55</b>	140	46	21	1	<b>263</b>	9
Superiore a 10 anni	1	42	26	9	3	<b>81</b>	8	<b>5</b>	152	53	30	4	<b>244</b>	8
<b>Totale complessivo</b>	<b>57</b>	<b>211</b>	<b>216</b>	<b>328</b>	<b>164</b>	<b>976</b>	100	<b>225</b>	<b>605</b>	<b>664</b>	<b>1183</b>	<b>244</b>	<b>2921</b>	100
Totale %	6	22	22	34	17	100		8	21	23	40	8	100	



**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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	141.077,00	141.077,00	0,00	100,00
DIRIGENTI CON INCARICO SS e SSD	109.203,28	109.203,28	0,00	100,00
DIRIGENTI ALTRI INCARICHI O SENZA	96.719,35	96.719,35	0,00	100,00
COMPARTO area professionisti della salute e funzionari con incarico	42.711,49	42.711,49	0,00	100,00
COMPARTO area professionisti della salute e funzionari	35.967,55	35.967,55	0,00	100,00
COMPARTO area degli assistenti	29.604,37	29.604,37	0,00	100,00
COMPARTO area degli operatori	28.080,19	28.080,19	0,00	100,00
COMPARTO area del personale di supporto	22.775,32	22.775,32	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	55	17	36	10	91	13
Specializzazione Post Laurea	268	83	326	90	594	87
Master di I livello	*	*	*	*	*	*
Master di II livello	*	*	*	*	*	*
Dottorato di ricerca	*	*	*	*	*	*
<b>Totale personale</b>	<b>323</b>	<b>100</b>	<b>362</b>	<b>100</b>	<b>685</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>47</b>		<b>53</b>		<b>100</b>	

\*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	82	13	235	9	317	10
Diploma di scuola superiore	239	37	930	36	1169	36
Laurea	293	45	1302	51	1595	50
Laurea magistrale	38	6	92	4	130	4
Specializzazione Post Laurea	*	*	*	*	*	*
Master di I livello	*	*	*	*	*	*
Master di II livello	*	*	*	*	*	*
Dottorato di ricerca	*	*	*	*	*	*
<b>Totale personale</b>	<b>653</b>	<b>100</b>	<b>2559</b>	<b>100</b>	<b>3212</b>	<b>100</b>

\*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	61	50,41	60	49,59	121	100,00	17	19
Totale personale	61	100	60	100	121	100	17	19
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>50,41</b>		<b>49,59</b>		<b>100,00</b>	<b>14,05</b>	<b>15,70</b>

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

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

Come si evince dalla tabella sotto riportata nessun dipendente dell'azienda fruisce del lavoro agile.

**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														
<b>Personale che fruisce del lavoro agile</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
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	705	43,0	5621,5		6326,5	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti (k)	417,05	25,4	1150,25		1567,3	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	502	30,6	10359		10861	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (k)	17	1,0	886		903	
<b>Totale (nr. permessi)</b>	<b>1641,05</b>	<b>100,0</b>	<b>18016,75</b>		<b>19657,8</b>	
% sul personale complessivo	<b>8</b>		<b>92</b>			<b>100</b>

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

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

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

a) Piano Triennale di Azioni Positive

Nel corso del 2024 sono state effettuate le seguenti azioni:

Contro le discriminazioni; pari opportunità	<p>Promuovere la partecipazione dell'Azienda a progetti locali, nazionali ed europei sulle pari opportunità, sulle politiche di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.</p> <p>Creare e potenziare le sinergie ed il confronto con altri soggetti pubblici e non, al fine di realizzare progetti comuni in materia, mediante la mappatura di enti pubblici o privati.</p> <p>Partecipazione alle riunioni e iniziative promosse dal Comune di Cuneo</p> <p>Partecipazione alle riunioni e iniziative promosse dal Comune di Savigliano</p> <p>Percorso "In rete contro la violenza di genere" quattro giornate seminariali.</p> <p>Saluzzo 30 settembre 2024 "IN RETE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE La riforma Cartabia e il Codice Rosso"</p> <p>Savigliano 22 ottobre 2024 "LA GESTIONE DEL TRAUMA SUI MINORI VITTIME DI VIOLENZA ASSISTITA"</p> <p>Mondovì 12 novembre 2024 "LE MUTILAZIONI GENITALI FEMMINILI E LA TRATTA"</p> <p>Cuneo 2 dicembre 2024 "MAN IN PROGRESS: il lavoro con gli autori di violenza"</p> <p>Partecipazione alla riunione con il CUG del Comune di Savigliano per sincronizzare le iniziative sul territorio e creare nuove sinergie.</p>
Benessere organizzativo	<p>Nel 2024 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, Saluzzo e Savigliano e 1 edizione di approfondimento nella sede di Saluzzo</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)	1144	3951	4046	4793	2389	16323	79	5633	15850	16917	24299	3505	66204	90
Aggiornamento professionale	142	1169	1057	1414	672	4454	21	377	1988	2270	2012	736	7383	10
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	1286	5120	5103	6207	3061	20777	100	6010	17838	19187	26311	4241	73587	100
Totale ore %	6	25	25	30	15	100		8	24	26	36	6	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**

La SCI Medicina del Lavoro in collaborazione con altre Strutture Aziendali Specialistiche, anche per l'anno 2024, ha proseguito con la progettazione e l'implementazione di interventi ad hoc rivolti a tutti i dipendenti dell'ASL CN1. In particolare, tale collaborazione si è posta come obiettivo la presa in carico multidisciplinare, su richiesta dei lavoratori che, direttamente o indirettamente, esperiscono eventi avversi o difficoltosi in ambito lavorativo impattano in modo significativo sulla loro qualità di vita e che generano conseguenze psicofisiche e sociali significative.

#### **PREMESSA**

##### **Quadro di riferimento**

I lavoratori impiegati nel contesto sanitario ( medici, infermieri, oss, personale amministrativo) sono tra le persone maggiormente esposte allo stress e al rischio di complicità dal punto di vista della salute mentale.

Molti studi condotti nel mondo hanno evidenziato come, sia situazioni di emergenza dovuta alla diffusione di epidemie ( COVID-19 , Sars o altre epidemie), sia periodi meno complessi dal punto di vista sanitario ma altrettanto impattanti come quello attuale caratterizzato da un'elevazione dei tassi di aggressioni e violenze nei confronti degli operatori sanitari da parte dell'utenza esterna, rappresentino 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, 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.

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 del periodo storico in essere.
- ✓ Definire una mappa aziendale del benessere e della salute percepita attraverso l'utilizzo di strumenti che possano rilevare situazioni maggiormente critiche ( Questionario on line);
- ✓ Restituire eventuali alert in specifici contesti lavorativi.

## ATTIVITA'

Nell'anno 2024 si sono portate avanti le analisi dello stress lavoro correlato mediante la sperimentazione del Questionario on line somministrato inizialmente in due Dipartimenti "Pilota" nel periodo Novembre-Dicembre 2023 per proseguire con gli approfondimenti nelle Strutture Semplici e Complesse con modalità differenti a seconda del livello dei fattori di rischio e dell'impatto effettivo sul gruppo omogeneo. Nella seconda parte di 2024 si è proceduto con il coinvolgimento dell'intera azienda ASLCN1 con l'obiettivo di restituire i dati emersi dall'analisi nei primi mesi del 2025 e pianificare gli interventi di approfondimento dove necessario.

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) successivamente al periodo pandemico.

Nel 2024 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, Saluzzo e Savigliano e 1 edizione di approfondimento nella sede di Saluzzo.

Qui di seguito una sintesi dei dati delle attività svolte nel 2024:

Anali rischio stress lavoro correlato 2024			
Attività	DIPARTIMENTO	STRUTTURE	
Questionario on line + Approfondiment i nelle singole Strutture Complesse, Semplici e Dipartimentali	DIP. CHIRURGICO	SC CHIRURGIA MONDOVI' SC CHIRURGIA SAVIGLIANO SC OCULISTICA SC ORL SC ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA MONDOVI' SC ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA SAVIGLIANO SC UROLOGIA SC UROLOGIA MONDOVI' SS ENDOSCOPIA MONDOVI CEVA LONG - WEEK SURGERY MONDOVI DAY SURGERY CEVA-MONDOVI-SALUZZO	
Questionario on line + Approfondiment i nelle singole Strutture Complesse, Semplici e Dipartimentali	DIP. PREVENZIONE	S.S.D. UNITA' VALUTAZIONE/ORGANIZZAZIONE SCREENING (UVOS) S.C. IGIENE E SANITA' PUBBLICA (SISP) S.C. IGIENE DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE S.S.D. AMBIENTE, AGENTI FISICI E RADIOPROTEZIONE S.C. IGIENE DEGLI ALLEVAMENTI E PRODUZIONI ZOOTECHNICHE S.C. PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI LAVORO (SPRESAL) S.C. SANITA' ANIMALE S.C. PRESIDIO MULTIZON. PROFILASSI E POL. VETERINARIA (PMPP) S.C. IGIENE ALIMENTI E NUTRIZIONE (SIAN) S.S.D. DIREZ. AMMINISTRATIVA DELLA PREVENZIONE S.C. MEDICINA LEGALE S.S.D. PROMOZIONE DELLA SALUTE	

<b>aggiornamento valutazione anno 2023</b>	<b>DIREZIONE SANITARIA</b>	<b>NOCC Savigliano- Mondovì</b>
<b>Questionario on line</b>	DIP. MEDICO SPECIALISTICO DIP. MEDICO GENERALE RIABILITATIVO DIP. DI EMERGENZA-URGENZA DIP. INTEGRAZIONE TERRITORIALE DIP. INTERAZIENDALE DEI SERVIZI DIP. INTERAZIENDALE MATERNO -INFANTILE DIP. INTERAZIENDALE DI SALUTE MENTALE DIREZIONE GENERALE DIREZIONE AMMINISTRATIVA DIREZIONE SANITARIA	Tutte le strutture complesse, semplici e dipartimentali afferenti al Dipartimento

<b>Interventi di Promozione della Salute: CORSI MINDUFLNESS 2024</b>			
<b>SEDI</b>	<b>N. EDIZIONI</b>	<b>N. PARTECIPANTI</b>	
<b>Saluzzo</b>	1+1 approfondimento	28	<b>TOT. 81</b>
<b>Savigliano</b>	2	25	
<b>Borgo San Dalmazzo</b>	1	14	
<b>Mondovì</b>	1	14	

<b>CATEGORIE PARTECIPANTI</b>	<b>N. PARTECIPANTI</b>	<b>DISTRIBUZIONE %</b>
<b>Assistente sanitario</b>	1	1,23
<b>Collab.re prof. Ass. sociale</b>	2	2,47
<b>Educatore professionale</b>	2	2,47
<b>Fisioterapista</b>	9	11,11
<b>Infermiere</b>	40	49,38
<b>Logopedista</b>	2	2,47
<b>Medico</b>	7	8,64
<b>Odontoiatra</b>	1	1,23
<b>Operatore Socio Sanitario</b>	1	1,23
<b>Ostetrica/o</b>	1	1,23
<b>Psicologa/o</b>	4	4,94
<b>Tecnico della prevenzione</b>	2	2,47
<b>Tecnico di radiologia</b>	1	1,23
<b>Tecnico sanitario di laboratorio</b>	2	1,23
<b>Tecnico sanitario</b>	1	2,47
<b>Veterinario</b>	2	1,23
<b>TOTALE</b>	<b>81</b>	



ATTIVITA'	N° PRESE IN CARICO	PERIODO
Interventi sui gruppi di lavoro	3 + responsabili	Febbraio- dicembre 2024
Percorsi di supporto psicologico individuali	40	Gennaio- dicembre 2024

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 2024 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
- CSM PMPPV Poliambulatorio via Castello di Godego 6 Boves
- 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
- Dipartimento di Prevenzione Via C. di Sambuy Mondovì
- Le Corti Via della Resistenza Saluzzo
- Ex Enel Via Torino Savigliano

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

- Poliambulatorio Borgo S. Dalmazzo
- Sede di C.so Francia Cuneo
- Poliambulatorio Dronero
- CSM Ceva
- Poliambulatorio Racconigi
- Poliambulatorio Boves
- Sede legale Via C. Boggio Cuneo
- Hospice Busca
- Poliambulatorio Busca
- Distretto Cervasca
- Poliambulatorio Caraglio
- Ospedale di Comunità Demonte
- Distretto di Peveragno
- Distretto di Chiusa Pesio
- Poliambulatorio di Carrù
- Distretto di Garessio

- Comunità Psichiatrica Mondovì
- Dipartimento di Prevenzione Via Sambuy Mondovì
- Distretto di Monesiglio
- Distretto di Ormea
- Distretto di Ormea
- Distretto di Villanova Mondovì
- Distretto di Barge
- Consultorio Fossano
- Dipartimento di Prevenzione Via Lancimano Fossano
- CSM Cussanio
- CTP Racconigi
- CIM Via Torino Saluzzo
- Le corti Saluzzo
- Ex enel Savigliano

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:** professionali 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
- sclerosi multipla
- emicrania

**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.

L'Ospedale Regina Montis Regalis di Mondovì e l'Ospedale SS Annunziata di Savigliano hanno ottenuto entrambi il **Bollino Azzurro** per l'offerta di servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione in ambito uro-andrologico in ottica multidisciplinare, con focus sul tumore della prostata.

## **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

**Misurazione:** atto di nomina del Referente.

**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 diseguaglianze 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.

Per i dettagli sulla programmazione aziendale e sul valore pubblico si rimanda al documento del P.I.A.O. pubblicato sul sito aziendale nelle pagine definite da Amministrazione Trasparente.



## 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 2024:

### 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, nel quadriennio 2020-2023 con provvedimento n. 335 del 14.07.2020 e **nel quadriennio 2024-2027 con provvedimento n.121 del 03.04.2024**

Il Comitato è dotato di un Regolamento, rinnovato con Deliberazione n. 294 del 15/07/2024 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.C. Direzione Sanitaria di Savigliano) – Sede di Savigliano. 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.

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.

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.

Visto che Il Ministero della Pubblica Amministrazione, in attuazione delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità, **ha emanato la Direttiva n. 2 del 2019** riportante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" di aggiornamento degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n.183)", con il fine precipuo di rafforzare il ruolo dei Comitati all'interno delle amministrazioni pubbliche. Si è ritenuto di aggiornare il regolamento del CUG con **Deliberazione n. 294 del 15/07/2024**

Con deliberazione n. 544 del 04/12/2024 è stato rinnovato il piano triennale delle azioni positive. La strategia delle azioni positive proposta dal Comitato Unico di Garanzia di questa Azienda è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di

squilibrio in termini di opportunità, attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche;

**Gli obiettivi** generali nello specifico possono essere così elencati:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata
3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Azienda e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta

Con **deliberazione n. 494/2024 del 05/11/2024** 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 (C.U.G.) dell'A.S.L. CN1 e la Consigliera di Parità della Provincia di Cuneo.

Lo scopo è quello di attivare sinergie dedicate nell'impegno in materia di pari opportunità e valorizzazione delle differenze, considerato che la medesima promuove una politica di uguaglianza tra i generi, in modo trasversale su tutti i luoghi di lavoro, con molteplici ambiti operativi di intervento funzionali agli obiettivi istituzionali del CUG;

Con deliberazione n. 195 del 30/05/2024 è stato deliberato il progetto **"WellGranda"** per lo sviluppo di una rete di condivisione di buone pratiche, di modellizzazione, di ideazione e rafforzamento delle attività in ambito di welfare aziendale e territoriale, quale strumento utile per combattere la disuguaglianza sociale e generare economia.

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

In occasione della Giornata contro la violenza sulle donne in data 25 novembre 2024 alle 14.30, è stata animata la panchina rossa sita in Piazza Cottolengo a Cuneo. L'animazione è consistita nella lettura di una storia di una donna che è riuscita ad uscire dal circolo della violenza. In tale occasione è stato girato un video che è stato postato sui canali social e siti aziendali con un buon riscontro da parte della popolazione.

Le iniziative svolte dalla fondazione onda nel 2024 sono state le seguenti:

- il 13 marzo 2024 (H) OPEN DAY SCLEROSI MULTIPLA
- dal 18 al 24 aprile 2024 (H) Open Week sulla salute della donna
  - il 27/05/2024 (H) OPEN DAY EMICRANIA
- il 19 giugno 2024 (H) OPEN DAY Prevenzione al femminile
  - dal 26 settembre al 2 ottobre 2024 (H) OPEN WEEK MALATTIE CARDIOVASCOLARI
- il 10 ottobre 2024 (H) OPEN DAY SALUTE MENTALE
  - il 18 ottobre 2024 (H) OPEN DAY MENOPAUSA
  - Dal 21 al 27 novembre 2024 (H) Open Week contro la violenza sulle donne

## MEDICINA DI GENERE (MdG)

Con Delibera 546 del 06/12/2024 è stato aggiornato il gruppo di lavoro aziendale per la MdG.

Con riferimento alla Medicina di Genere, è in utilizzo 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.

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In organizzazioni di servizi alla persona, il benessere degli operatori e delle équipe è un fattore determinante per la qualità del servizio, poi ci sono ragioni contingenti come la carenza di personale sanitario nel mercato del lavoro che ci spinge a ragionare in termini strategici di attrattività e fidelizzazione.

Ebbene a mio giudizio la presenza del CUG è fondamentale per garantire un ambiente di lavoro sano e produttivo, ma anche per creare una fidelizzazione verso l'azienda di appartenenza.

La funzione di ascolto del CUG permette ai dipendenti di esprimere le proprie preoccupazioni e di ricevere supporto in caso di difficoltà. Inoltre, il CUG svolge un ruolo cruciale nel monitorare il rispetto delle normative in materia di "discriminazione" e "mobbing", contribuendo così a creare un clima di fiducia e collaborazione. Il comitato offre supporto e consulenza ai dipendenti, garantendo che le loro preoccupazioni vengano ascoltate e affrontate in modo appropriato. Certo il CUG collabora con altri organi presenti e preposti alla gestione delle problematiche di varia natura che possono affliggere i dipendenti senza interferire ma con un ruolo di accompagnamento nel percorso del dipendente.

Il CUG funge anche da "punto di aggregazione" per i dipendenti della ASL, incoraggiando la partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i lavoratori. Questo è particolarmente importante in un contesto sanitario, dove il lavoro di squadra e la collaborazione sono essenziali per garantire un servizio di qualità ai cittadini. La presenza del CUG facilita la comunicazione tra i dipendenti e la direzione, contribuendo a creare un clima di fiducia e cooperazione.

Ritengo inoltre le persone che al momento attuale compongono il CUG che appartengano a strutture diverse e hanno ruoli diversi sia un valore aggiunto, il tutto crea maggiore possibilità di interfacciarsi con i vertici aziendali che allo stato attuale perseguono il concetto di umanizzazione in senso lato, anche per il dipendente.

In conclusione, il comitato unico di garanzia rappresenta un'importante risorsa per i dipendenti, offrendo un canale diretto per esprimere le proprie esigenze e ricevere supporto. La sua azione è essenziale per promuovere un ambiente lavorativo positivo e rispettoso, dove ogni individuo possa sentirsi valorizzato e ascoltato. Attraverso le sue funzioni di supporto e aggregazione, il CUG non solo promuove il benessere dei dipendenti, ma contribuisce anche a una maggiore efficienza e qualità del servizio sanitario offerto alla comunità perché è solo facendo "squadra" e sentendosi parte di un "gruppo", in questo caso l'azienda ASLCN1, che si può migliorare.

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

Dott. Simone Borio  
con funzioni di segreteria e attività verbalizzante  
(firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005)