|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Regione Piemonte**  **AO S. Croce e Carle - Cuneo** | Programma iniziative AO relative a benessere e contrasto alle discriminazioni.  Periodo di riferimento: 2017-2019  contestualizzazione 2019 | **Data di emissione: 16.04.2018**  **Data di aggiornamento Rev.1 26.03.2019**  **Verifica e approvazione: CUG** |

INDICE

1 PREMESSA 2

2 OBIETTIVI 2

3 ATTIVITA’ DEL CUG 3

4 CONTESTO DELL’AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO 4

4.1 DATI RELATIVI AI DIPENDENTI 4

PIANO DI AZIONI POSITIVE 9

4.2 AZIONI A SOSTEGNO DEGLI OPERATORI 9

4.3 AZIONI A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI GENITORI 9

**4.3.1** **SOSTEGNO AL RIENTRO DALLA MATERNITA’** 9

**4.3.2** **MICRONIDO AZIENDALE** 10

4.4 PROGETTO SPORTELLO INFORMATIVO SOCIALE 11

4.5 SORVEGLIANZA SANITARIA DI DIPENDENTI ED EQUIPARATI e PROSECUZIONE LAVORI RELATIVI AL MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE LAVORATIVO 12

**4.5.1** **VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO E MITIGAZIONE DEL RISCHIO** 13

**4.5.2** **SUPPORTO PSICOLOGICO E RIELABORATIVO** 14

4.6 RIESAME DATI IDENTIFICATIVI SUL CARTELLINO DI RICONOSCIMENTO DEGLI OPERATORI 14

4.7 RACCOLTA DATI 15

**4.7.1** **ACCESSIBILITA’** 16

**4.7.2** **DISCRIMINAZIONE** 17

4.8 ATTIVITA’ DI STUDIO E RICERCA 17

4.9 INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE 18

**4.9.1** **DIFFUSIONE E MONITORAGGIO CODICE DI COMPORTAMENTO** 19

**4.9.2** **AUMENTARE LA COMPARTECIPAZIONE ALL’ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E VALUTAZIONE DI PROGETTI SIA DI NATURA FORMATIVA CHE OPERATIVA** 20

**4.9.3** **PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO (150 ORE)** 20

4.10 MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA 21

4.11 EMPOWERMENT 22

4.12 MEDICINA DI GENERE 22

4.13 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALL’INTERNO DELL’AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO 23

4.14 RICONOSCIMENTO DIPENDENTI 24

4.15 BILANCIO DI GENERE 25

4.16 SOSTEGNO PROFESSIONISTI RESIDENTI FUORI PROVINCIA 25

4.17 COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI 25

**4.17.1** **FORUM REGIONALE CONSIGLIERA DI PARITA’** 26

**4.17.2** **RETE ANTIVIOLENZA** 27

**4.17.3** **RETE ANTIDISCRIMINAZIONE** 28

**4.17.4** **LABORATORIO DONNA** 28

**4.17.5** **LA GRANDEZZA DEI PICCOLI** 29

**4.17.6** **NATI PER LEGGERE** 30

5 LISTA DI DISTRIBUZIONE 30

# PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) nelle aree dirigenziali medica e dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo e nell’area personale del comparto del S.S.N, d’ora in poi denominato CUG, è stato ricostituito con deliberazione del Direttore Generale n. 239 del 18 aprile 2016, rettificata dalla n. 292 del 17 maggio 2016.

Nel corso del 2018 due componenti di nomina sindacale hanno dato le dimissioni e non sono state sostituite, una sigla sindacale non rappresentata al momento dell’avviso ha chiesto di inserire un suo componente, un membro di nomina aziendale ha ottenuto il trasferimento ad altra Azienda, un componente di nomina sindacale non è più stato eletto.

Queste variazioni rendono di fatto necessario riconsiderare la composizione CUG anche se non in scadenza di mandato.

La CCNL per il comparto sanità ha inoltre previsto la nomina di un Organismo paritetico per l’innovazione (pag. 11) i cui compiti sembrano sovrapporsi con quelli del CUG senza chiarire le rispettive differenze e rispondenze. Il problema, condiviso a livello regionale è stato altresì sottoposto alla Direzione del Personale che partecipa allo specifico tavolo di lavoro tra AO e OOSS attorno al benessere. Con l’intento di evitare doppioni, vista la difficoltà a portare avanti tematiche analoghe, l’attuale CUG ha caldeggiato attraverso i componenti CUG di parte sindacale la richiesta alle proprie OOSS di indicare gli stessi nominativi già presenti nel CUG e di suggerire all’AO di fare lo stesso.

# OBIETTIVI

Il presente documento si prefigge di individuare alcune iniziative che si intende intraprendere in AO S.Croce e Carle di Cuneo nel triennio 2017-2019, con parti specifiche riferite al 2019, relativamente a:

1. dati utili per delineare il quadro dei dipendenti in AO S.Croce e Carle di Cuneo
2. attività proponibili all’interno delle sedi ospedaliere
3. iniziative esterne da diffondere o con cui si intende collaborare

sulle aree di competenza CUG.

Il CUG è consapevole che non tutte le parti presentate possono configurarsi tecnicamente come azioni positive ma ritiene che il presente documento possa servire come matrice di raccolta delle iniziative che lo stesso andrà a monitorare nell’arco temporale definito ed a rendicontare annualmente.

Il CUG non ha un proprio centro di costo né risorse specificamente destinate.

# ATTIVITA’ DEL CUG

L’attività svolta dal CUG nel triennio 2017-2019 cercherà di rispondere al dettato normativo che attribuisce funzioni:

* 1. propositive
  2. di verifica
  3. consultive.

Ordinariamente il CUG si impegna nelle seguenti attività:

-costante aggiornamento di informazioni ed iniziative, correlate ai temi di specifico interesse sia all’interno che all’esterno dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo, nella specifica area web al momento inserita nella descrizione dell’articolazione dei vari uffici in Amministrazione Trasparente[[1]](#footnote-1) e nell’ apposita area intranet[[2]](#footnote-2);

-raccolta ed analisi dei dati ritenuti più significativi all’interno dell’Azienda attraverso indicatori predefiniti;

-pubblicizzazione ai dipendenti dell’esistenza e degli obiettivi del CUG;

-ascolto dei dipendenti, in assenza della Consigliera di Fiducia.

Nel corso del 2019 manterrà le stesse attività, monitorando l’accesso dei dipendenti al CUG, in base a quanto stabilito dalla procedura aziendale

|  |  |
| --- | --- |
| [PG\_029\_Gestione\_segnalazioni\_discriminazione\_e\_disagio\_lavorativo\_Rev. 0](http://www.ospedale.cuneo.it/fileadmin/user_upload/Procedura_segnalazioni_disagio_e_discriminazione.pdf) | 11/08/2017 |

in cui vengono esplicitati i servizi aziendali all’interno del quale si può fare riferimento per segnalare situazioni di malessere o di discriminazione. Il documento è stato riesaminato e al momento non richiede variazioni.

I criteri di classificazione ed analisi delle segnalazioni sono i seguenti:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Area*** | ***segnalazioni*** | ***richieste di informazione*** |
| difficoltà al rientro da assenze lunghe |  |  |
| difficoltà connesse ai carichi di lavoro/elementi organizzativi |  |  |
| valutazione individuale |  |  |
| rapporti con i superiori |  |  |
| rapporti con i colleghi |  |  |
| corretta applicazione di regolamenti |  |  |
| discriminazioni |  |  |
| *totale* |  |  |

Nel corso del 2018 è stata emessa la Procedura relativa alla presa in carico da parte della Funzione di Psicologia ospedaliera di problematiche relative ai dipendenti e la cui rendicontazione di attività convoglierà nella relazione annuale a partire dal 2019.

|  |  |
| --- | --- |
| [**PG\_038\_Indicazioni\_all'attiviazione\_del\_Servizio\_Psicologia\_Ospedaliera\_Rev. 0**](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\uq\@PG%20(Procedure%20Generali)\-PG_038_Indicazioni_all%27attiviazione_del_Servizio_Psicologia_Ospedaliera_Rev.%20009102018&NomeStruttura=Ufficio%20Qualit%E0) | 09/10/2018 |

Il 22 gennaio 2019 si terrà il consueto momento formativo annuale a cura del CUG. Nel 2019 tratterà il tema delle percezioni di discriminazioni a vario titolo e del rischio di mettere in atto trattamenti discriminatori o iniqui all’interno del contesto ospedaliero, al di là delle intenzioni.

# CONTESTO DELL’AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO

Per i dati di contesto dell’Azienda si rimanda a quanto descritto nei documenti previsti dal ciclo della Performance e pubblicati nell’apposita sezione dell’area web Amministrazione Trasparente[[3]](#footnote-3).

A scadenza di mandato del Direttore Generale[[4]](#footnote-4) nel maggio 2018, lo stesso è stato riconfermato per il triennio successivo ed ha a sua volta confermato il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario[[5]](#footnote-5).

Tra gli elementi importanti da segnalare:

-la ripresa delle assunzioni per molte strutture e figure sanitarie con il conseguente ingresso di neoassunti in AO

-la previsione di un considerevole numero di pensionamenti in seguito all’attuazione della legge che stabilisce la possibilità della cosiddetta “quota 100”

-l’attualizzazione dei CCNL per il comparto sanità con conseguenti riesami dei Contratti Integrativi in base alle nuove direttive. Nel corso del 2019 saranno attivi i tavoli di lavoro previsti per la CCIA del comparto

-la scadenza nel 2018 del periodo di comando del responsabile DIPSA presso l’AO S.Croce e Carle di Cuneo, con conseguente individuazione di responsabile facente funzione non dirigente e apertura del bando di mobilità per dirigente da nominare in AO S.Croce e Carle di Cuneo.

## **DATI RELATIVI AI DIPENDENTI**

La S.S. Amministrazione del Personale continuerà a monitorare gli indicatori predefiniti relativamente al personale dipendente ed a raccogliere i dati per la relazione biennale da inviare alla Consigliera di parità regionale nel 2020, unitamente a contributi specifici provenienti dalla DIPSA, dall’URP e dall’Ufficio Legale Interaziendale e Procedimenti disciplinari.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N. DIPENDENTI AL 31/12/2018** |  |  | 2300 |
|  |  |  |  |
| **N. DIPENDENTI IN COMANDO DA ALTRE AZIENDE** | |  | 3 |

Tabella 1: personale dipendente analizzato per categorie professionali e per genere al 31.12.2018.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **CATEGORIE PROFESSIONALI** | **M** | **F** | **totale** |
| dirigenza medica | 243 | 194 | **437** |
| dirigenza sanitaria | 9 | 17 | **26** |
| dirigenza PTA | 9 | 6 | **15** |
| personale infermieristico | 167 | 1021 | **1188** |
| altro personale sanitario | 62 | 135 | **197** |
| oss/ota | 18 | 152 | **170** |
| altro personale tecnico/professionale | 94 | 25 | **119** |
| personale amministrativo | 17 | 131 | **148** |
|  | 619 | 1681 |  |

Il 73,08% del personale aziendale è di genere femminile.

L’85,94% del personale infermieristico è donna. Il 68,52% del restante personale sanitario è di genere femminile. Le OSS/OTA sono per l’89,41% donne. L’88,51% del personale amministrativo è di genere femminile, mentre il 78,99% del personale tecnico professionale è di genere maschile.

Tra tutti i dirigenti il personale maschile raggiunge il 54,06%: il 34,61% dei dirigenti sanitari è uomo mentre il 40% dei dirigenti tecnico amministrativi e professionali sono donne. Tra i dirigenti medici le donne sono il 44,39%.

Si riduce la distanza tra il numero di dirigenti medici donna e i dirigenti medici uomo, soprattutto in alcune specialità e con le generazioni più recenti.

Tabella 2: personale dirigente per struttura e direttore/responsabile analizzato per genere al 31.12.2018.

| ***Struttura*** | ***M*** | ***F*** |  | ***Direttore/responsabile*** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Allergologia e Fisiopatologia Respiratoria | 2 | 1 | 3 | M |
| Anatomia e Istologia Patologica | 5 | 2 | 7 | M |
| Anestesia e Rianimazione | 17 | 24 | 41 | M |
| Anestesia e Terapia Intensiva Cardiovascolare | 7 | 12 | 19 | M |
| Cardiochirurgia | 9 | 1 | 10 | M |
| Cardiologia | 12 | 7 | 19 | M |
| Chirurgia Generale e Oncologica | 15 | 4 | 19 | M |
| Chirurgia Maxillo Facciale e Odontostomatologia | 3 | 2 | 5 | M |
| Chirurgia Plastica | 2 | 2 | 4 | M |
| Chirurgia Toracica | 4 | 0 | 4 | M |
| Chirurgia Vascolare ed Endovascolare | 9 | 1 | 10 | M |
| Day e Week Surgery | 2 | 0 | 2 | M |
| Dermatologia | 3 | 0 | 3 | M |
| Dietetica e Nutrizione Clinica | 2 | 1 | 3 | M |
| Ematologia | 5 | 5 | 10 | M |
| Emodinamica | 2 | 0 | 2 | M |
| Endocrinologia, Diabetologia e Metabolismo | 3 | 5 | 8 | M |
| Farmacia Ospedaliera | 1 | 5 | 6 | F |
| Fisica Sanitaria | 5 | 0 | 5 | M |
| Gastroenterologia | 7 | 2 | 9 | M |
| Geriatria | 4 | 3 | 7 | F |
| Immunoematologia e Medicina Trasfusionale | 2 | 7 | 9 | M |
| Laboratorio Analisi Chimico Cliniche e Microbiologia | 4 | 8 | 12 | M |
| Malattie Infettive | 3 | 4 | 7 | M |
| Medicina Interna | 9 | 4 | 13 | M |
| Medicina Nucleare | 5 | 6 | 11 | M |
| Medicina e Chirurgia d'Urgenza e Pronto Soccorso | 15 | 10 | 25 | M |
| Nefrologia e Dialisi | 4 | 6 | 10 | M |
| Neurochirurgia | 8 | 0 | 8 | M |
| Neurologia | 4 | 8 | 12 | M |
| Neuropsichiatria Infantile | 0 | 4 | 4 | F |
| Neuroradiologia | 3 | 1 | 4 | M |
| Oculistica | 4 | 5 | 9 | M |
| Oncologia | 2 | 11 | 13 | M |
| Organizzazione Sale Blocco Operatorio Polivalente | 10 | 2 | 12 | M |
| Ortopedia e Traumatologia | 11 | 2 | 13 | M |
| Ostetricia e Ginecologia | 8 | 8 | 16 | M |
| Otorinolaringoiatria e Chirurgia Cervico Facciale | 3 | 3 | 6 | F |
| Pediatria | 1 | 9 | 10 | F |
| Pneumologia | 3 | 4 | 7 | M |
| Psichiatria | 1 | 4 | 5 | F |
| Radiodiagnostica | 13 | 9 | 22 | M |
| Radioterapia | 3 | 4 | 7 | M |
| Recupero e Riabilitazione Funzionale | 1 | 1 | 2 | M |
| Reumatologia | 0 | 3 | 3 | F |
| Terapia Intensiva Neonatale | 3 | 6 | 9 | M |
| Urologia | 8 | 1 | 9 | M |
| TOTALE | 247 | 207 | 454 | 41 M (85,42%)  7 F (14,58%) |
| % | 54,41 | 45,59 |  |  |

All’interno della valutazione di fattibilità di un progetto connesso al Bilancio di genere nel 2019 si cercherà di considerare anche questo aspetto, particolarmente rilevante quando si tratta di giovani donne, a prescindere dalla qualifica professionale.

Tabella 3: personale dipendente analizzato per fasce di età e per genere al 31.12.2018.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FASCIA DI ETA’** | **M** | **F** | **totale** |  |  |
| fino a 30 anni | 29 | 103 | **132** |  |  |
| da 31 a 40 anni | 144 | 373 | **517** |  |  |
| da 41 a 50 anni | 184 | 609 | **793** |  |  |
| da 51 a 60 anni | 189 | 549 | **738** |  |  |
| oltre 60 anni | 73 | 47 | **120** |  |  |
| **totale** | **619** | **1681** | **2300** |  |  |

Se si considerano le fasce di età si conferma il drammatico aumento dell’età media dei professionisti in tutte le categorie professionali, con il conseguente aumento delle limitazioni e, talvolta, del carico di assistenza extralavorativo che si traduce con la necessità di ottenere diverse forme di astensione dal lavoro, con le relative ripercussioni organizzative.

Rispecchiando le connotazioni di genere precedentemente evidenziate, si ritrova anche rispetto all’età la preponderanza di donne con età superiore ai 50 anni (69,46% degli ultracinquantenni). Solo nella fascia over 60 la percentuale di uomini è superiore a quella delle donne (60,83%), verosimilmente in quanto correlata al ruolo medico ed alle posizioni apicali.

In modo particolare il 21,96% dei dipendenti con età inferiore ai 30 anni sono maschi, così come il 27,85% di quelli tra i 31 ed i 40 anni, il 23,2% di quelli tra i 41 ed i 50 anni , il 25,6% di quelli tra i 51 ed i 60 anni.

Tabella 4: personale dipendente con contratto a tempo indeterminato o determinato analizzato per categorie professionali e per genere al 31.12.2018.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CATEGORIE PROFESSIONALI** | **M** | | **F** | | **totale** |
|  | **tempo indeterminato** | **tempo determinato** | **tempo indeterminato** | **tempo determinato** |
| dirigenza medica | 239 | 4 | 191 | 3 | **437** |
| dirigenza sanitaria | 9 |  | 17 |  | **26** |
| dirigenza PTA | 9 |  | 6 |  | **15** |
| personale infermieristico | 167 |  | 1021 |  | **1188** |
| altro personale sanitario | 60 | 2 | 134 | 1 | **197** |
| oss/ota | 18 |  | 152 |  | **170** |
| altro personale tecnico/professionale | 94 |  | 25 |  | **119** |
| personale amministrativo | 17 |  | 130 | 1 | **148** |
| **totale** | **613** | **6** | **1676** | **5** | **2300** |

Tabella 5: personale non dipendente analizzato per categorie professionali e per genere al 31.12.2018.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PERSONALE NON DIPENDENTE** | **M** | **F** | **totale** |
| dirigenza medica | 5 | 5 | **10** |
| dirigenza sanitaria | 2 | 3 | **5** |
| dirigenza PTA | 0 | 0 | **0** |
| personale infermieristico | 0 | 4 | **4** |
| altro personale sanitario | 2 | 0 | **2** |
| oss/ota | 0 | 0 | **0** |
| altro personale tecnico/professionale | 0 | 1 | **1** |
| personale amministrativo | 0 | 2 | **2** |
| **totale** | **9** | **15** | **24** |

Occorre segnalare la difficoltà registrata negli ultimi concorsi banditi all’AO S.Croce e Carle di Cuneo nel reclutare una rosa significativa di candidati all’interno della quale operare la selezione e, in relazione alla presenza di professionisti provenienti anche da aree molto lontane dal territorio cuneese che continua ad essere penalizzato dalla situazione viaria, un ritorno di questi professionisti nelle terre di origine. Questa perdita oltre a creare disagi organizzativi si configura anche come un mancato ritorno di investimento rispetto alla formazione richiesta per l’autonomizzazione dei singoli professionisti. La Direzione ha provato ad interrogarsi, anche coinvolgendo il CUG, su come si potrebbe da un lato aumentare il potere attrattivo dell’AO nelle fasi concorsuali e dall’altra nel mantenere le risorse acquisite una volta formate.

In previsione della valutazione di un possibile coinvolgimento nel progetto presentato presso la Fondazione CRC sul Bilancio di genere nelle P.A. sono stati raccolti alcuni dati relativi alla popolazione dipendente.

Tabella 6: personale dipendente analizzato per categorie professionali, per residenza o domicilio indicate e per genere al 31.12.2018.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RESIDENZA / DOMICILIO (dipendenti 31.12.2018)** | **PROVINCIA CN** | | **FUORI PROVINCIA** | | **totale** |
|  | **M** | **F** | **M** | **F** |
| dirigenza medica | 209 | 171 | 34 | 23 | **437** |
| dirigenza sanitaria | 8 | 16 | 1 | 1 | **26** |
| dirigenza PTA | 9 | 6 | 0 | 0 | **15** |
| personale infermieristico | 159 | 998 | 8 | 23 | **1188** |
| altro personale sanitario | 59 | 133 | 3 | 2 | **197** |
| oss/ota | 18 | 147 | 0 | 5 | **170** |
| altro personale tecnico/professionale | 93 | 25 | 1 | 0 | **119** |
| personale amministrativo | 17 | 130 | 0 | 1 | **148** |
| **totale** | **572** | **1626** | **47** | **55** | **2300** |
|  | 2198 | | 102 | |  |

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE**

A seguire vengono presentate le iniziative riferite alle aree di pertinenza CUG in cui l’AO S. Croce e Carle di Cuneo intende impegnarsi.

## **AZIONI A SOSTEGNO DEGLI OPERATORI**

**Obiettivi:**

raccogliere le segnalazioni pervenute dai dipendenti nelle aree di competenza CUG così come definito nella PG 029[[6]](#footnote-6) Gestione segnalazioni discriminazione e disagio lavorativo, indirizzare ai destinatari corretti quando del caso, coordinare e gestire le azioni necessarie se di diretta pertinenza CUG, diffondendo i risultati annuali, nel rispetto del trattamento dati ed analizzando gli stessi al fine dell’individuazione dei bisogni di azione successive.

**Modalità:**

raccolta richieste e segnalazioni secondo quanto previsto da Procedura, nei tempi definiti; incontri individuali o di gruppo, registrazione interna al CUG, raccolta dell’esito delle azioni suggerite o concordate.

**Risorse:**

* componenti CUG,
* risorse aziendali di volta in volta individuate.

**Valutazione:**

* raccolta dati delle richieste e segnalazioni,
* rendicontazione statistica.

**Commenti:**

la difficoltà maggiore consiste nell’avere un riscontro concreto e puntuale dell’esito di quanto emerso negli incontri con i dipendenti, qualora l’iniziativa sia demandata ad altri al di fuori del CUG.

Nel corso del 2019 si cercherà di istituire almeno un momento di confronto annuale con DIPSA, DSP e le varie funzioni che ad essa fanno riferimento (es Assistenza Sociale, Medico competente, Psicologia, Rischio Clinico), per verificare quali sono le tipologie di segnalazioni fatte dai dipendenti sui temi di interesse CUG, quali sono stati i tempi e le modalità di gestione, quali le iniziative intraprese ed i relativi esiti.

## **AZIONI A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI GENITORI**

### **SOSTEGNO AL RIENTRO DALLA MATERNITA’**

**Premessa:**

Si continuerà a monitorare attraverso il DIPSA il reale sostegno offerto alle dipendenti del comparto sanitario (fondamentalmente infermiere) nel percorso legato alla maternità sia nella riorganizzare le attività delle professioniste, finalizzato a garantire sempre i requisiti previsti dalla legge in termini di sicurezza, ma soprattutto, al rientro delle stesse, la possibilità di essere collocate nella medesima organizzazione che hanno lasciato al momento del congedo, a meno che non ne facessero diversa richiesta o per esigenze organizzative tali da impedire l’organizzazione di turnistica e lavoro.

**Obiettivi:**

garantire il rientro dalla maternità nella stessa struttura in cui si era collocate prima del congedo per maternità

**Modalità:**

gestione delle risorse del comparto sanitario che tengano conto anche di questo criterio

**Risorse:**

DIPSA

**Valutazione:**

* rendicontazione annuale DIPSA rispetto al fenomeno tenuto sotto controllo in tempo reale
* verifica da parte del MC-DIPSA-DSP del rispetto di quanto previsto dalla

|  |  |
| --- | --- |
| [PG\_020\_Misure di tutela della maternità'\_rev. 3](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/@PG%20(Procedure%20Generali)/PG_020_Misure%20di%20tutela%20della%20maternit%C3%A0'_rev.%203%2030032017.pdf) | 30/03/2017 |

**Commenti:**

All’interno della CCIA un tavolo tecnico sta valutando la possibilità di trasformare il cosiddetto “personale in turn over” in personale a part time.

Per tutte le categorie di dipendenti uno dei problemi maggiori segnalati, in relazione alla conciliazione vita-lavoro, si riconnette alla questione carichi di lavoro.

### **MICRONIDO AZIENDALE**

**Premessa:**

Il micronido aziendale "Tataclò"[[7]](#footnote-7) è aperto da settembre 2013 e si trova in Via Bongioanni 20 – Cuneo – al primo piano della ex Caserma Piglione.

La realizzazione della struttura, basata sull’idea che la promozione della salute dei lavoratori passa anche attraverso l’offerta di servizi finalizzati a conciliare i tempi di vita con quelli della professione, è stata possibile grazie ad un contributo per il potenziamento della rete dei servizi per la prima infanzia assegnato all’Azienda Ospedaliera dall’Assessorato alle Politiche Sociali e per la Famiglia della Regione Piemonte ed alla collaborazione del Comune di Cuneo.

Il micronido dispone di n.24 posti destinati a bambini di età compresa tra i 3 ed i 36 mesi con priorità per i figli del personale dipendente. Nel caso di disponibilità, è prevista la possibilità di accesso, nell’ordine, anche per i figli dei dipendenti della Società AMOS s.c.r.l., per i bambini residenti nel Comune di Cuneo e, infine, per tutti gli altri.

Può esserci un maggior numero di bambini iscritti in virtù delle diverse fasce orarie disponibili e fatta salva la presenza di non più di 24 bambini contemporaneamente.

Il servizio è attivo tutto l'anno, ad eccezione del mese di agosto, con un orario in grado di coprire le esigenze del personale turnista, ovvero dal lunedì al venerdì a partire dalle ore 6.30 e fino alle ore 19.00.  
 E' prevista una diversificazione delle rette a seconda che si opti per il tempo pieno o part-time (mattino, pomeriggio o verticale), tutte comprensive dei pasti (confezionati nella cucina interna) e della fornitura dei pannolini.

Il fattore di maggiore competitività rispetto ad altre realtà presenti sul territorio è rappresentato dalla fascia oraria di copertura, studiata in relazione alla turistica del personale ospedaliero. Il CUG collaborerà alla diffusione di informazioni aggiornate ed attuali circa le condizioni specifiche del micronido a favore dei dipendenti.

**Obiettivi:**

pubblicizzare e far conoscere l’esistenza, il funzionamento e le iniziative del Micronido aziendale

**Modalità:**

* aggiornamento dell’area web relativa al micronido[[8]](#footnote-8)
* monitoraggio dell’utilizzo e del gradimento del micronido da parte di dipendenti aziendali
* pubblicizzazione delle iniziative del micronido
* compartecipazione ad iniziative informative, formative, progettuali anche in collaborazione con partner esterni

**Risorse:**

* + micronido aziendale (operatori della cooperativa che gestisce il micronido)
  + Patrimonio e Attività Amministrative Trasversali, riferimento aziendale per il Micronido radicato in Direzione Sanitaria di Presidio).

**Valutazione:**

* + aggiornamento dell’area web[[9]](#footnote-9)
  + utilizzo del micronido da parte dei dipendenti
  + gradimento
  + pubblicizzazione delle iniziative
  + adesione e gradimento, laddove possibile, alle iniziative proposte dal micronido da parte dei dipendenti
  + rispetto delle clausole del capitolato/convenzione

**Commenti:**

nel 2019 si proverà a diffondere in maniera mirata all’interno di alcune specifiche strutture aziendali (es Dipartimento Materno Infantile, DIPSA, DSP, Medico competente, Amministrazione del Personale) iniziative che possano essere di interesse anche per le dipendenti.

Tramite la cooperativa che gestisce il micronido l’AO S.Croce e Carle di Cuneo partecipa ai progetti “La Grandezza dei piccoli” con la collaborazione della Fondazione CRC, di Eclectica e di 84 enti che hanno aderito alla partership ( soggetti tra enti locali, enti gestori, ASO, nidi e scuole d’infanzia pubbliche e private, associazioni, cooperative)e “Nati per leggere” in collaborazione con la biblioteca civica di Cuneo, come descritto nella parte finale del presente documento.

All'interno del Progetto La Grandezza dei Piccoli  quest'anno verrà proposto un percorso di espressività teatrale bimbi-genitori tenuto dal Melarancio (date e modalità ancora da definire), poi saranno organizzati laboratori creativi ancora da definire nello specifico.

## **PROGETTO SPORTELLO INFORMATIVO SOCIALE**

**Premessa:**

Annualmente si analizzerà l’andamento del servizio fornito dallo Sportello Informativo Sociale coordinato dalla Funzione Assistenza Sociale ospedaliera che offre ai pazienti ricoverati ed ai loro care givers, dipendenti in primis, supporto tramite la collaborazione con i Patronati del territorio che saranno presenti nei locali della sede dell’ospedale S. Croce con uno sportello specifico nell’avvio di pratiche, ricordando periodicamente agli operatori l’esistenza ed il funzionamento dello stesso.

Le finalità sono:

- mettere a disposizione le informazioni in merito ai servizi sociali e sanitari presenti sul territorio e le loro modalità di accesso;

- fomire indicazioni in merito ai benefici previdenziali, assistenziali e sanitari esigibili;

- offrire prestazioni, quali, per esempio, la compilazione della modulistica per l’invalidità civile e la legge 104/92;

- supportare i famigliari nel percorso amministrativo e burocratico per la richiesta dei benefici previdenziali;

- collaborare con il NOCC (Nucleo Operativo per la Continuità delle Cure) e agevolarlo nella presa in carico ed attivazione di percorsi facilitati per le famiglie.

**Obiettivi:**

far conoscere ai dipendenti esistenza e funzionamento dello sportello, sia per una maggior proposizione agli utenti sia in caso di necessità per propri parenti ricoverati

**Modalità:**

valutazione di modalità di periodica diffusione di informazioni

**Risorse:**

sportello aziendale, patronati, referenti aziendali

**Valutazione:**

rendicontazione attività con evidenza di situazioni specifiche relative a dipendenti

analisi di bisogni specifici da parte dei dipendenti

**Commenti:**

i dirigenti medici utilizzano poco la procedura certificativa prevista per l’utenza e gli operatori in generale sembrano conoscere poco l’esistenza dello sportello, il ruolo dei patronati e le procedure connesse alle richieste di invalidità ed accompagnamento.

## **SORVEGLIANZA SANITARIA DI DIPENDENTI ED EQUIPARATI e PROSECUZIONE LAVORI RELATIVI AL MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE LAVORATIVO**

**Premessa:**

la sorveglianza sanitaria risponde a precisi obblighi di legge e segue una metodologia consolidata.

**Obiettivi:**

* applicazione delle misure previste dalla sorveglianza sanitaria
* monitoraggio costante dello stato di salute
* discussione in tempo reale circa eventuali difficoltà emergenti

**Modalità:**

* rendicontazione tramite indicatori
* confronto periodico (al bisogno e almeno semestrale)

**Risorse:**

* + Medico competente
  + SPP
  + Funzione di Psicologia ospedaliera
  + Gruppo aziendale sicurezza

**Valutazione:**

valore degli indicatori

**Commenti:**

L'iter della sorveglianza sanitaria è descritto in una Procedura aziendale specifica (PS M.C. 04), in cui è prevista la possibilità per il lavoratore di richiedere una visita al medico competente. Inoltre, durante i corsi di formazione sulla sicurezza vengono sempre illustrate le diverse modalità di accesso.

Viene diffusa una Procedura Generale relativa a:

|  |  |
| --- | --- |
| [**PG\_021\_ Misure di tutela in tema di alcoldipendenza rev.1**](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\uq\@PG%20(Procedure%20Generali)\PG_021_%20Misure%20di%20tutela%20in%20tema%20di%20alcoldipendenza%20rev.130032017&NomeStruttura=Ufficio%20Qualit%E0) | 30/03/2017 |

Nel 2018 è stata realizzata di concerto tra DIPSA e Medico competente una Istruzione Operativa denominata “IO DIPSA01, Modalità di Attivazione Modulistica per Tutela giudizio Medico Competente” che riguarda il percorso per l’attivazione della modulistica per la tutela giudizio Medico Competente e si applica all’interno dei Dipartimenti dell’AO S. Croce e Carle

Anche nel 2019 continuerà la rilevazione annuale degli indicatori monitorati per la Sorveglianza sanitaria.

Nel corso del 2019 continuerà il progetto legato alla valutazione e gestione dello stress lavoro correlato, in collaborazione con l’ASLCN2.

### **VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO E MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

**Premessa:**

Continueranno le azioni previste per la valutazione e gestione dei rischi, tra cui quello stress lavoro correlato.

**Obiettivi:**

* individuazione di misure di mitigazione del rischio,
* aggiornamento costante e mantenimento dell’area intranet SPP all’interno della quale esiste documentazione dettagliata anche relativamente alla formazione e gestione del rischio stress lavoro correlato.
* valutazione di alcune proposte formative nell’ambito della promozione del benessere dei dipendenti

**Modalità:**

* interviste da parte degli psicologi ASLCN2 in caso di necessità di approfondimento
* focus group con le equipe
* gestione area intranet

**Risorse:**

SPP, Medico competente,

Psicologi in convenzione ASLCN2, FIASO

**Valutazione:**

* stato di valutazione rischio stress lavoro correlato
* individuazione e possibile attuazione misure di mitigazione

**Commenti:**

in relazione a quanto emerso dalla valutazione il livello di benessere percepito dichiarato appare abbastanza buono.

Le problematiche universalmente segnalate riguardano i carichi di lavoro e la difficoltà a conciliare tempo di vita e lavoro.

Nel corso del 2019 si approfondiranno le criticità ravvisate presso alcune strutture

Esistono specifiche procedure aziendali relative a:

|  |  |
| --- | --- |
| [PG\_041\_Gestione infortuni e infortuni mancati\_Rev. 0](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/@PG%20(Procedure%20Generali)/-PG_041_Gestione%20infortuni%20e%20infortuni%20mancati_Rev.%20008012019.pdf) | 08/01/2019 |

|  |  |
| --- | --- |
| [PG\_014\_Prevenzione\_atti di\_violenza\_a danno\_degli\_operatori\_ Rev. 0](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\uq\@PG%20(Procedure%20Generali)\PG_014_Prevenzione_atti%20di_violenza_a%20danno_degli_operatori_%20Rev.%20010042017&NomeStruttura=Ufficio%20Qualit%E0) | 10/04/2017 |

all’interno delle attività previste per la gestione del rischio e c’è un monitoraggio costante dell’andamento del fenomeno aggressioni nei confronti degli operatori.

### **SUPPORTO PSICOLOGICO E RIELABORATIVO**

**Premessa:**

L’AO Santa Croce e Carle è ospedale di riferimento per molte patologie e polo di attrazione per le situazioni più complesse: questo comporta l’aumento di pazienti che afferiscono all’ Azienda e un’intensificazione del carico a cui si deve far fronte in tempi rapidi, soprattutto nella decisionalità operativa.

È prevista la continuazione dei progetti:

* “Parole che curano” per dare supporto agli operatori, anche attraverso una presenza dedicata degli psicologi, nelle situazioni più delicate e complesse.
* Supportare chi cura[[10]](#footnote-10). Gli obiettivi del progetto riguardano il contrastare i fattori di rischio per burnout e malessere sul lavoro, supportare i fattori di protezione e rivitalizzare la motivazione professionale, aumentando la resilienza dei singoli e del gruppo, cercando di trasformare la sofferenza ed il disagio in occasioni di crescita.

Sono previsti momenti di formazione sul campo, spazi di confronto e rielaborazione attraverso la scrittura e aiuti specifici per chi ha dovuto affrontare situazioni particolarmente critiche dal punto di vista emotivo attraverso: supervisioni nei reparti e per medici, incontri di scrittura, de briefing e EMDR, formazione e laboratori su bad news.

**Obiettivi:**

* fornire supporto agli operatori come previsto dalla PG 038
* effettuare formazione specifica
* mettere a disposizione il Trauma Center anche per la popolazione

**Modalità**:

* supporto psicologico in presenza sia per singoli operatori che a livello di gruppo ed equipe

|  |  |
| --- | --- |
| [**PG\_038\_Indicazioni\_all'attiviazione\_del\_Servizio\_Psicologia\_Ospedaliera\_Rev. 0**](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\uq\@PG%20(Procedure%20Generali)\-PG_038_Indicazioni_all%27attiviazione_del_Servizio_Psicologia_Ospedaliera_Rev.%20009102018&NomeStruttura=Ufficio%20Qualit%E0) | 09/10/2018 |

* formazione
* debriefing

**Risorse:**

Servizio di psicologia ospedaliera

Attività di fundraising

**Valutazione:**

* rendicontazione delle attività previste
* test IES-r pre e post in caso di trauma vicario o evento avverso

## **RIESAME DATI IDENTIFICATIVI SUL CARTELLINO DI RICONOSCIMENTO DEGLI OPERATORI**

**Premessa:**

in seguito al verificarsi di alcuni episodi riconducibili ad aggressioni verbali ai danni degli operatori è emersa la richiesta da più parti del comparto sanitario di rivedere i dati visibili sul cartellino di riconoscimento

**Obiettivi:**

riesaminare i dati attualmente presenti sul cartellino di riconoscimento ufficiale fornito dall’AO S. Croce e Carle di Cuneo

**Modalità:**

* analisi del contesto interno
* confronto con altre Aziende Sanitarie
* valutazione del rischio associato
* individuazione di possibili soluzioni
* elaborazione proposta

**Risorse:**

* SPP
* Amministrazione del Personale
* CUG
* DIPSA
* DPO
* DSP

**Commenti:**

Verranno coinvolti di Direttori dei Dipartimenti ed i CdC nella valutazione dello stato dell’arte e dei possibili cambiamenti da sottoporre alla Direzione Generale.

## **RACCOLTA DATI**

**Premessa:**

avere una batteria di indicatori forniti da referenti aziendali corretti è una base di partenza preziosa che si intende rafforzare sia al fine di una migliore individuazione dei bisogni sia per la valutazione dell’esistente.

**Obiettivi:**

definire indicatori di analisi di elementi ritenuti significativi per la valutazione dello stato di salute complessiva dei dipendenti da utilizzare sia per le rendicontazioni previste a vari livelli sia per la valutazione di iniziative da porre in essere, facendo lo sforzo di ottimizzare le risorse per la raccolta e l’analisi dei dati sia per l’individuazione sinergica di azioni.

La raccolta in un unico documento di tutto quanto viene posto in essere in Azienda a vario titolo per la valorizzazione delle risorse umane ed il benessere del dipendente sarebbe di utilità per la Direzione e le diverse strutture anche nel momento in cui le stesse sono richieste di fornire dati in tempi stretti.

**Modalità:**

definizione ad inizio anno solare degli indicatori da raccogliere, con relativi timing e referenti fonte dati in accordo con i fornitori degli stessi, richiamandosi il più possibile a documenti già previsti o esistenti.

**Risorse:**

componenti CUG per la richiesta dati a:

Amministrazione del Personale, Direzione delle Professioni Sanitarie, Direzione Sanitaria, Direzione Sanitaria di Presidio (Funzione Assistenza Sociale, Funzione Psicologia, Rischio Clinico), Formazione e Valutazione degli Operatori, Medico Competente, Patrimonio e Attività Amministrative Trasversali, Servizio Prevenzione e Protezione, Ufficio Legale Interaziendale, Ufficio Relazioni con il Pubblico.

**Valutazione:**

presenza annuale valori degli indicatori previsti (relazione annuale avanzamento programma CUG).

**Commenti:**

la raccolta e soprattutto l’analisi dei dati rappresenta un lavoro talvolta percepito come aggiuntivo e sovrabbondante rispetto a quello ordinario.

Negli ambiti legati alla valutazione di clima e benessere il timore di ingenerare bisogni a cui poi non si riesca a rispondere può essere talvolta un disincentivo alla raccolta degli stessi.

### **ACCESSIBILITA’**

**Premessa**:

Il D.lgs 33/2013 e ss.mm.ii prevede l’obbligo di pubblicazione dei dati relativi all’accessibilità complessiva alla Pubblica Amministrazione, in modo particolare:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221 | Obiettivi di accessibilità  (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.) | Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione | Annuale  (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012) |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Servizi in rete | Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall’art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16 | Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete | Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all’utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete. | Tempestivo |

**Obiettivi:**

* rendicontare lo stato di avanzamento dei lavori rispetto al monitoraggio dell’accessibilità complessiva aziendale (edilizia, informatica, organizzativa) sia relativamente agli utenti che ai dipendenti
* pianificare le eventuali azioni di miglioramento
* verificarne l’efficacia

**Modalità:**

analisi, pianificazione, valutazione, rendicontazione

**Risorse:**

* gruppo Umanizzazione
* gruppo Sicurezza
* S.S. Comunicazione Interaziendale
* S.C. DSP
* Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
* S.S.PAAT, URP
* S.C. SID
* S.S. SPP
* S.C. Tecnico
* Conferenza di Partecipazione
* **Valutazioni:**
* presenza di dati da pubblicare su Amministrazione Trasparente alla scadenza prevista
* rendicontazione

**Commenti:**

Dal 2019 il CUG e la FPCT cercheranno di individuare i soggetti aziendali competenti per materia a fornire i dati richiesti.

### **DISCRIMINAZIONE**

**Premessa:**

Individuare una modalità sostenibile e sufficientemente affidabile per monitorare il rischio discriminatorio in Azienda, in relazione ai rapporti con utenti e stakeholders, dipendenti e organizzazione nei diversi aspetti.

**Obiettivi:**

* offrire una formazione di base
* individuare una modalità periodica per rilevare in maniera attiva la percezione del fenomeno
* accogliere gli indicatori indiretti

**Modalità:**

raccolta e analisi dei dati

**Risorse:**

* DIPSA
* FVO
* Rischio Clinico

Rete antidiscriminazione

**Valutazioni:**

presenza di strumenti per raccolta dati e indicatori

rendicontazione annuale

**Commenti:**

L’A.O S.Croce e Carle di Cuneo collabora attivamente con la rete antiviolenza provinciale.

## **ATTIVITA’ DI STUDIO E RICERCA**

**Permessa:**

Non esiste all’interno dell’AO S.Croce e Carle di Cuneo un punto di raccolta di lavori di tesi o di approfondimento che riguardino la realtà stessa ospedaliera o temi che potrebbero essere di specifico interesse.

**Obiettivi:**

censire a livello di comparto sanitario i lavori sviluppati in occasione di tesi e project work riferiti all’AO S.Croce e Carle di Cuneo.

* Nel corso del 2019 si svilupperà una tesi all’interno della laurea triennale sede di Cuneo, promossa dal CUG, attorno alla percezione del fenomeno discriminatorio in AO S.Croce e Carle di Cuneo.
* Nel 2019 si valuterà la possibilità di riutilizzare il questionario anonimo ( adattato dal questionario validato ANAC, art. 14 comma 5 del D.Lgs 27/10/2009 n.150) proposto nel 2017 -2018 all’interno di un project work sviluppato da una coordinatrice DIPSA all’interno del **Master di II livello** in Funzioni Direttive e Gestione dei Servizi Sanitari, nella compilazione di un questionario anonimo per condurre **un’indagine empirica sul Benessere organizzativo** tra i coordinatori aziendali.
* All’interno del Dipartimento Chirurgico attraverso il project work di una studentessa si elaborerà un Proposta di piano formativo triennale per il personale di comparto sulla base dell’analisi dei bisogni effettuata attraverso diversi strumenti (questionario, focus group, interviste anche a garanzie del coinvolgimento di un numero significativo di persone con ruoli e posizioni differenti).
* All’interno del Dipartimento di Emergenza e delle Aree Critiche so svilupperà l’implementazione dei profili di posto.

Nel corso del 2018 all’interno del  **Master di II livello** in Funzioni Direttive e Gestione dei Servizi Sanitari, attivato dall’Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, per l’a.a. 2016/17, una coordinatrice DIPSA ha previsto all’interno del proprio project work il coinvolgimento dei coordinatori e dei direttori nella compilazione di un questionario anonimo ( adattato dal questionario validato ANAC, art. 14 comma 5 del D.Lgs 27/10/2009 n.150) per condurre **un’indagine empirica sul Benessere organizzativo in diversi servizi di alcune aziende sanitarie del territorio nazionale. I dati raccolti presso l’AO S.Croce e Carle di Cuneo verranno analizzati all’interno della stessa.**

**Modalità:**

raccolta dati attraverso le richieste di autorizzazione allo studio

e alle segnalazioni/richieste spontanee da parte degli effettuatori

**Risorse:**

DIPSA

**Valutazioni:**

presenza di elenco lavori

**Commenti:**

Si cercherà di intensificare il canale di comunicazione con i tutor CLI al fine di ottimizzare i lavori di tesi.

Nel corso del 2019 l’AO S.Croce e Carle di Cuneo rinnoverà l’adesione :

* all’Associazione Scuola Superiore di Umanizzazione della Medicina O.N.LU.S. di Alba
* alla Federazione Italiana Aziende Sanitarie Ospedaliere FIASO.

## **INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE**

**Obiettivi:**

* procedere annualmente ad una raccolta dei bisogni sulle aree di competenza CUG
* far conoscere il CUG ai nuovi dipendenti (formazione ai neoassunti)
* ricordare esistenza CUG con
  + un comunicato almeno semestrale sulla rete intranet
  + diapositiva di presentazione nei corsi MAS – Legge 81
  + presentazione in relazione ad appositi articoli durante la diffusione del Codice di comportamento
  + organizzare almeno un evento formativo annuale
* stimolo e supporto a lavori di ricerca, project work e tesi soprattutto in collaborazione con i Corsi di Laurea per le Professioni Sanitarie

**Modalità:**

* definizione a fine anno solare, in corrispondenza con la raccolta proposte per Piano Formativo Aziendale per anno successivo di proposte formative
* disponibilità anche extra programmazione ad interventi a richiesta
* messa a disposizione, in accordo con la Comunicazione interaziendale-ufficio stampa informazioni ed iniziative di interesse per i dipendenti per le aree di pertinenza CUG.

**Risorse:**

componenti CUG per la richiesta dati a:

* Comunicazione e ufficio stampa
* Formazione e Valutazione degli Operatori

**Valutazione:**

* presenza di almeno 4 comunicati annuali sulla rete intranet connessi all’attività del CUG
* realizzazione di un momento formativo annuale

**Commenti:**

destinare tempo alla formazione diventa talvolta difficile, in relazione ai molteplici vincoli organizzativi dei professionisti ed il carico di lavoro, soprattutto in riferimento alla dirigenza medica. Si cercherà pertanto di mettere insieme temi simili per destinatari omogenei al fine di ottimizzare l’offerta ed i risultati in termini di apprendimento.

### **DIFFUSIONE E MONITORAGGIO CODICE DI COMPORTAMENTO**

**Premessa:**

L’implementazione della cultura dell’integrità passa anche attraverso la diffusione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e di chiunque abbia un rapporto contrattualizzato con AO[[11]](#footnote-11) in quanto è fondamentale per una corretta conoscenza delle regole aziendali sia dal punto di vista dei doveri che dei diritti.

Il monitoraggio del rispetto dello stesso, al di là dei dati forniti dall’Ufficio Interaziendale per i procedimenti disciplinari può avvenire solo con la collaborazione di tutto il personale ed in modo particolare di chi ha responsabilità diretta di gestione dello stesso.

**Obiettivi:**

* diffondere il Codice di comportamento ed i regolamenti correlati
* raccogliere criticità e suggerimenti
* verificare la corretta applicazione dello stesso e del Regolamento per i procedimenti disciplinari
* verificare la conoscenza e la corretta attuazione delle misure previste per il whistleblowing

**Modalità:**

* momenti di formazione e informazione
* monitoraggio indicatori previsti

**Risorse:**

* S.S.Amministrazione del Personale
* DIPSA
* DSP
* Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
* Ufficio Interaziendale per i procedimenti disciplinari

**Valutazione:**

* partecipazione alle attività proposte
* andamento indicatori
* segnalazioni al CUG relative al mancato rispetto del Codice e dei documenti correlati
* segnalazioni relative al mancato rispetto delle tutele a garanzia del whistleblowing.

**Commenti:**

i momenti formativi generali offrono la possibilità di far emergere criticità e proposte e bisogni di approfondimento che possono poi essere valutati anche in gruppi stratificati.

### **AUMENTARE LA COMPARTECIPAZIONE ALL’ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E VALUTAZIONE DI PROGETTI SIA DI NATURA FORMATIVA CHE OPERATIVA**

**Premessa:**

il tema della democrazia partecipativa assume connotazioni complesse all’interno dell’organizzazione sanitaria pubblica.

È il tema prescelto per il Forum CUG Piemonte del 2019.

**Obiettivi:**

Coinvolgere direttamente i dipendenti nell’organizzazione, effettuazione e valutazione di percorsi operativi attraverso attività di progettazione a diverso livello

**Modalità:**

reclutamento su vasta scala di operatori in base a disponibilità o secondo criteri predefiniti

**Risorse:**

personale dipendente: competenze, disponibilità

**Valutazione:**

* % di adesione alle call emesse-progetti
* Qualità dei lavori condotti
* Esportabilità di metodologia e risultati
* Gradimento delle iniziative

**Commenti:**

Al momento della stesura del presente documento sono state attivate:

* una call interna attorno al Piano cronicità
* un bando interno-esterno in vista dell’organizzazione piano celebrazioni 700 anni AO.

### **PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO (150 ORE)**

**Premessa:**

Il riconoscimento dei permessi retribuiti per studio è regolamentato in Azienda e gestito dalla S.S. Formazione e Valutazione del Personale. Annualmente viene emesso provvedimento che descrive le modalità di richiesta e di valutazione per l’anno solare a venire.

I permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciuti dall’ordinamento pubblico, nonché per sostenere i relativi esami (...)”.

Il beneficio, secondo quanto concertato con le OO.SS. del comparto sanitario, viene concesso sulla scorta di criteri tabellari predefiniti, resi noti e rendicontati.

**Obiettivi:**

Garantire il corretto utilizzo dei permessi di studio per i dipendenti del comparto.

**Modalità:**

pubblicazione bando

**Risorse:**

garanzie contrattuali

**Valutazione:**

* % di concessione permessi per studio rispetto ai richiedenti
* Analisi delle domande anche dal punto di vista del genere
* Rendicontazione annuale

**Commenti:**

Il monitoraggio delle richieste dei permessi per studio consente parzialmente di conoscere l’investimento del personale dipendente di comparto rispetto alla propria formazione professionale, anche in relazione a possibili sviluppi di carriera.

Nel 2019 si risolleciterà la S.S. FVO a verificare la chiara regolamentazione di quanto attiene le convenzioni con università e agenzie di formazione specialistica, in modo particolare quelle che erogano formazione per via telematica e la possibilità di incentivare project work e lavori di studio di interesse dell’Azienda che possano essere collocati all’interno del percorso di studi certificato del dipendente (es ore di tirocinio all’interno di master in coordinamento).

## **MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA**

**Premessa:**

Come dichiarato all’interno del Piano di Comunicazione ASLCN1-AO S.Croce e Carle di Cuneo nel 2019-2021[[12]](#footnote-12) la S.S. Comunicazione e Ufficio Stampa con la collaborazione delle strutture aziendali interessate continuerà a migliorare la comunicazione interna, implementando la newsletter (progetto 3) contenente informazioni inerenti l’AO Santa Croce a cui anche il CUG fa pervenire le proprie iniziative e mettendo prontamente a disposizione sulla rete intranet aziendale, nell’apposita area, le informazioni pervenute dai richiedenti aziendali, e di cui il CUG è parte attiva, nonché di attività specifiche soprattutto nel primo avvio assicurando una diffusa informazione sulle attività interne (progetto 2) , in un periodo in cui tutti segnalano la sempre maggior difficoltà nel rimanere aggiornati e nel destinare tempo ad attività di informazione e ricognizione.

È intento della S.S. Comunicazione definire con la Direzione strategie finalizzate a favorire la coesione tra i dipendenti, consolidando il senso di identità aziendale (prog.3).

**Obiettivi:**

Nel corso del 2019 per volontà della Direzione si valuteranno modalità per rendere più efficaci ed efficienti i canali informativi, dotando tutti i dipendi di un indirizzo di posta elettronica aziendale, (progetto 1) favorendo l’utilizzo dei collegamenti con proprio dispositivo anche dall’esterno dell’Azienda.

**Modalità:**

Il CUG richiede la pubblicazione sugli appositi spazi aziendali di iniziative interne ed esterne di interesse dei dipendenti e gestisce una specifica cartella CUG in cui archivia le iniziative.

Il CUG collabora con la S.S. Comunicazione e le strutture aziendali di volta in volta coinvolte nell’organizzazione di momenti informativi e nella diffusione di corrette informazioni correlate ai temi sanitari ed al funzionamento dei servizi (progetti 2, 3, 4, 5, 7, 10).

**Risorse:**

S.S.Comunicazione e ufficio stampa interaziendale

**Valutazioni:**

presenza dei comunicati richiesti nei tempi utili ad usufruire efficacemente dell’informazione stessa

**Commenti:**

nel caso di comunicazioni ritenute particolarmente importanti si ricorre a mailing list specifiche o a comunicati specificamente indirizzati ad hoc.

## **EMPOWERMENT**

**Obiettivi:**

sviluppare l’empowerment del dipendente rispetto al proprio benessere ed a quello da promuovere nell’utente

**Modalità:**

promozione di iniziative interne ad AO S.Croce e Carle di Cuneo:

* donazione di sangue
* donazione di organi
* stili di vita sani
* prevenzione e gestione atti di violenza
* prevenzione e gestione comportamenti discriminatori

Adesione e promozione ad attività esterne e in collaborazione con altre organizzazioni:

* collaborazione con le Associazioni convenzionate
* collaborazione con ONDA in quanto Ospedale con 3 Bollini Rosa
* organizzazione Cattedre della salute
* collaborazione con agenzie del territorio, Società ed organizzazioni di pertinenza
* adesione a Rete Antiviolenza
* collaborazione con Rete Antidiscriminazione

**Risorse:**

* Comunicazione e ufficio stampa
* DIPSA
* DSP
* gruppo Umanizzazione
* Associazioni di volontariato
* CLPS
* ASLCN1
* Reti esterne

**Valutazione:**

* individuazione di iniziative e possibile programmazione
* effettuazione e rendicontazione
* partecipazione dei dipendenti
* indice di soddisfazione

**Commenti:**

la raccolta e soprattutto l’analisi dei dati rappresenta un lavoro talvolta percepito come aggiuntivo e sovrabbondante rispetto a quello ordinario.

Il ruolo dell’AO, per quanto ospedale per acuti, è molto importante nella gestione della salute, nella promozione della stessa soprattutto in riferimento alla prevenzione sanitaria ed all’educazione terapeutica.

Il Piano cronicità ed i lavori portati avanti all’interno della Rete Oncologica-Bussola dei valori sono gli ambiti di particolare attenzione previsti per il 2019.

## **MEDICINA DI GENERE**

**Premessa:**

Continuerà l’adesione a ONDA[[13]](#footnote-13) secondo il calendario e le modalità previste per le diverse iniziative annuali e quelle straordinarie.

All’interno del Centro Salute Donna continueranno le normali attività costitutive, così come l’offerta gratuita e h24 alle donne che ne abbiano i requisiti e ne facciano richiesta, della partoanalagesia[[14]](#footnote-14). Annualmente vengono monitorati i dati così come viene costantemente aggiornata l’area web relativa al Percorso Nascita.

**Obiettivi:**

diffondere conoscenze validate relative alla Medicina di genere e personalizzata e valorizzare i percorsi presenti in AO

**Modalità:**

Nel corso del 2019 si valuterà la possibilità di effettuare un censimento presso tutte le strutture clinico sanitarie e che si occupano di ricerca e sperimentazione delle attività (lavori di studio e ricerca, progetti, ambulatori ed iniziative) riconducibili all’applicazione di percorsi personalizzati ed individualizzati a partire dalle differenze di genere.

Si verificherà l’offerta di formazione validata in merito alla Medicina di genere e medicina personalizzata e di materiale informativo preselezionato

**Risorse:**

* personale aziendale
* supporto studenti (CLI, tirocinanti, specializzandi)

**Valutazione:**

* presenza di censimento aggiornato
* raccolta di materiale validato ed aggiornato
* offerta ai dipendenti di materiale qualificato
* offerta formativa
* progetti specifici

**Commenti:**

il tema della Medicina di genere è incentivato a livello regionale e si interseca con iniziative già curate in collaborazione con ONDA e Società Scientifiche, pertanto appare da un lato un settore in cui incentivare le conoscenze degli operatori sanitari, coinvolgere le Associazioni e la popolazione, raccogliere e presentare percorsi ed attività presenti in ospedale.

La difficoltà è rappresentata dal reperimento delle risorse necessarie per seguire con costanza e coordinare i lavori a livello aziendale.

## **VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALL’INTERNO DELL’AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO**

**Premessa:**

valorizzare le risorse umane all’interno di un’Azienda Pubblica, per quanto universalmente ritenuto fondamentale, è spesso difficile in relazione ai vincoli legislativi ed economici.

**Obiettivi:**

riesame delle posizioni organizzative ed applicazione di quanto previsto dalla CCNL

**Modalità:**

riesame e rassegnazione di tutte le posizioni organizzative una volta aggiornata la Contrattazione Integrativa Nazionale

**Risorse:**

Amministrazione del Personale, Direzione delle Professioni Sanitarie DIPSA, OO.SS.

**Valutazione:**

* pubblicazione dei criteri di assegnazione delle posizioni organizzative
* pubblicazione dei relativi provvedimenti
* elenco aggiornato dei titolari di posizione organizzativa

**Commenti:**

in collaborazione con la Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, l’Amministrazione del Personale e la DIPSA si cercherà di attuare il riesame delle posizioni e la rassegnazione secondo la massima trasparenza.

Una necessità emersa da più parti dell’AO sarebbe quella di avere un’unica anagrafica dipendenti completa ed aggiornata che consenta a tutti gli autorizzati di attingere in tempo reale soprattutto laddove lo spostamento del personale intra o interdipartimentale ha ricadute su diversi aspetti funzionali ed informativi.

## **RICONOSCIMENTO DIPENDENTI**

Premessa:

La Direzione pensa di continuare i momenti di condivisione e di riconoscimento dedicati e rivolti ai dipendenti in servizio ed a quelli neopensionati.

In occasione della ricorrenza settecentenaria dalla sua fondazione, l’Azienda Ospedaliera intende organizzare nel corso del 2019 una serie di iniziative ed eventi celebrativi destinati non solo ai propri operatori, ma rivolti a tutta la cittadinanza.

**Obiettivi:**

1) Realizzazione di un prodotto multimediale sulla storia dell’Ospedale S. Croce e Carle. In merito da circa un anno un gruppo di ex dipendenti dell’Azienda Ospedaliera sta lavorando, a titolo completamente gratuito, a tale progetto. La sponsorizzazione è finalizzata al finanziamento delle spese editoriali;

2) Convegno celebrativo dei 700 anni da realizzarsi il 18 maggio 2019, aperto al pubblico;

3) Concorso destinato alle scuole di ogni ordine e grado della Provincia di Cuneo per la progettazione di un logo e/o gadget celebrativo per i 700 anni (bando in fase di ultimazione);

4) Incontri con la cittadinanza sulla prevenzione e i corretti stili di vita;

5) Spettacoli musicali/teatrali finalizzati alla raccolta di fondi a favore

dell’Ospedale;

6) Iniziative varie a favore degli utenti e della cittadinanza che verranno programmate anche sulla base delle risorse che verranno reperite.

**Modalità:**

ricerca di soggetti che, in veste di sponsor,vogliano contribuire a sostenere tali iniziative ed eventi di natura sanitaria, culturale e ricreativa mediante attivazione di un bando aziendale di sponsorizzazione per il progetto denominato “Ospedale S.Croce e Carle 1319 – 2019 – 700 anni nel cuore della gente e della città – Iniziative e eventi celebrativi in occasione della ricorrenza sette centenaria dalla sua fondazione”, previa valutazione da parte della Direzione Generale e del Comitato di Garanzia prevista dall’art.11 del Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni

**Risorse:**

* aziendali
* da sponsor

**Valutazione:**

* effettuazione iniziative
* partecipazione dei dipendenti
* gradimento da parte dei destinatari

**Commenti:**

La numerosità e la portata degli eventi sarà connessa alla risorse introitabili allo scopo.

## **BILANCIO DI GENERE**

**Premessa:**

In previsione della valutazione di un possibile coinvolgimento nel progetto presentato presso la Fondazione CRC sul Bilancio di genere nelle P.A. sono stati raccolti alcuni dati relativi alla popolazione dipendente.

**Obiettivi:**

verificare la possibilità e l’utilità aziendale di predisporre un bilancio di genere o di leggere alcune voci del bilancio in relazione a variabili di genere.

**Modalità:**

studio di fattibilità

**Risorse:**

Amministrazione del Personale, Bilancio e Contabilità, CUG, DIPSA, Direzione Sanitaria

**Commenti:**

La proposta appare interessante ma andrà ponderata in relazione alle risorse aziendali da mettere in campo.

## **SOSTEGNO PROFESSIONISTI RESIDENTI FUORI PROVINCIA**

**Premessa:**

Si cercherà di considerare come aumentare il potere attrattivo sia in fase di reclutamento sia nel mantenimento delle professionalità formate provenienti da fuori provincia, in modo particolare giovani donne, a prescindere dalla qualifica professionale.

**Obiettivi:**

* quantificare le persone potenzialmente residenti o domiciliate fuori provincia tra il personale sanitario medico
* raccogliere a campione criticità e proposte
* individuare possibili strategie di superamento a basso costo

**Modalità:**

* effettuazione di interviste e momenti di confronto
* analisi di letteratura ed esperienze nazionali

**Risorse:**

CUG

Confronto con altri CUG regionali

## **COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI**

**Premessa:**

Il CUG continuerà ad implementare i canali di collaborazione con il Settore Pari Opportunità del Comune di Cuneo, quello della Provincia di Cuneo ed il Nodo territoriale contro le discriminazioni, la Consigliera di Parità della Regione Piemonte e l’UNAR ed a dare diffusione delle iniziative di interesse per i propri dipendenti.

**Obiettivi:**

costruire e mantenere rete di progetti e relazioni con il territorio e con enti ed organizzazioni affini per ambiti di intervento al fine di individuare risorse, scambio di best practice e confronto.

**Modalità:**

partecipazione a Tavolo di lavoro comunale

Forum Consigliera di Parità

Partecipazione al tavolo di lavoro CUG Sanità

**Risorse:**

componenti CUG per la richiesta dati a:

Amministrazione del Personale, Direzione delle Professioni Sanitarie, Direzione Sanitaria, Direzione Sanitaria di Presidio (Funzione Assistenza Sociale, Funzione Psicologia, Rischio Clinico), Formazione e Valutazione degli Operatori, Medico Competente, Patrimonio e Attività Amministrative Trasversali, Servizio Prevenzione e Protezione, Ufficio Legale Interaziendale, Ufficio Relazioni con il Pubblico.

**Valutazione:**

* partecipazione agli incontri
* rendicontazione dei lavori sia alla Direzione sia all’interno del CUG

**Commenti:**

il confronto con le realtà territoriali e con i CUG di ambito sanitario è indispensabile per ottimizzare le risorse e per concretizzare risultati che da soli sarebbero difficilmente raggiungibili.

### **FORUM REGIONALE CONSIGLIERA DI PARITA’**

**Premessa:**

Il CUG è entrato a far parte del Forum regionale per le Pari Opportunità che si prefigge di mantenere attiva una rete tra i CUG al fine di chiarire gli ambiti di lavoro e le terre di confine, approfondire alcune tematiche trasversali a tutti i servizi, ottimizzare le risorse per affrontare alcune tematiche quali le modalità di misurazione del benessere organizzativo e di disparità di genere. Il periodo per la convocazione del secondo Forum regionale è stato individuato a fine maggio inizio giugno 2019.

**Obiettivi:**

partecipare attivamente al Forum Regionale

**Modalità:**

presenza alle riunioni

**Risorse:**

CUG

**Valutazione:**

partecipazione alle riunioni ed alle attività previste dal Forum regionale

**Commento:**

gli incontri e le attività previste dal Forum regionale sono un’occasione utile per il confronto tra realtà diverse e lo scambio di informazioni, in modo particolare all’interno di ambiti affini.

Nel 2019 si cercherà di analizzare alcune tematiche all’interno di un gruppo ristretto composto dai CUG delle ASR.

### **RETE ANTIVIOLENZA**

**Premessa:**

Nel corso del 2018 continuerà l’adesione alla rete antiviolenza coordinata dal Comune di Cuneo[[15]](#footnote-15) sia tramite la partecipazione alle riunioni sia attraverso la diffusione delle iniziative correlate.

Il gruppo di lavoro aziendale deliberato fornirà annualmente i dati relativi agli interventi posti in essere nell’AO S.Croce e Carle di Cuneo monitorati a livello di rete antiviolenza (n. casi per modalità di accesso, tipo di presa in carico e modalità di dimissione) unitamente al monitoraggio della corretta attuazione di quanto previsto dalla procedura aziendale.

|  |  |
| --- | --- |
| [PG\_015\_Accoglienza\_presaincarico\_donna\_vittima\_violenza](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\uq\@PG%20(Procedure%20Generali)\@PG_015_Accoglienza_presaincarico_donna_vittima_violenza25112016&NomeStruttura=Ufficio%20Qualit%E0) | 25/11/2016 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | [Mod 025\_Scheda\_clinica](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/@PG%20(Procedure%20Generali)/@PG_015_Accoglienza_presaincarico_donna_vittima_violenza25112016/@Mod%20025_Scheda_clinica28012019.pdf) | 28/01/2019 |

Analogamente si procederà per quanto attiene alla presa in carico di minori vittime di violenza secondo quanto previsto dalla procedura

|  |  |
| --- | --- |
| [PG\_027\_Accoglienza\_ presa in carico\_ minore\_vittima\_maltrattamento\_Rev.1](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\uq\@PG%20(Procedure%20Generali)\PG_027_Accoglienza_%20presa%20in%20carico_%20minore_vittima_maltrattamento_Rev.109062017&NomeStruttura=Ufficio%20Qualit%E0) | 09/06/2017 |

Nell’ambito del progetto promosso dal Comune di Cuneo “Adotta una panchina rossa in memoria delle donne vittime di violenza”, annualmente si provvederà alla verifica dello stato di manutenzione delle due panchine individuate all’interno delle aree verdi dell’ospedale S. Croce e dell’ospedale Carle.

**Obiettivi:**

* monitorare lo stato di attuazione delle procedure aziendali
* verificare le necessità formative degli operatori
* predisporre almeno un iniziativa in vista del 25 ottobre
* creare area web che renda visibile l’appartenenza alla rete ed i canali di accesso

**Modalità:**

* riesame della documentazione da parte dei gruppi di lavoro con il coordinamento della DSP

**Risorse:**

* gruppi di lavoro interni ad AO
* DSP
* S.S.Comunicazione e ufficio stampa interaziendale
* Rete provinciale
* Gruppo regionale

**Valutazione:**

* presenza dei dati annuali
* evidenza dello stato formativo in relazione ai bisogni rilevati
* effettuazione di un’iniziativa in occasione del 25 ottobre

**Commento:**

La partecipazione dell’AO S.Croce e Carle di Cuneo alla Rete antiviolenza provinciale ed al Laboratorio Donna ottimizza le risorse a disposizione nell’affrontare un problema complesso che registra dati in aumento, sicuramente in relazione ad una maggiore emersione del problema ma probabilmente anche in proporzione ad un aumento di casi che riguardano sia persone autoctone sia di origine straniera.

### **RETE ANTIDISCRIMINAZIONE**

**Premessa:**

Negli ultimi anni la situazione sociale del Paese ed il ricorso ai media hanno reso percepibilmente più diffuso il tema della discriminazione anche a livello locale. Dal parlato comune si evince come ci siano aspetti spesso molto lontani dalla corretta interpretazione ed utilizzo dei concetti correlati alle diverse forme di discriminazione che, come dimostra la letteratura in merito, contribuiscono alla messa in atto di comportamenti non corretti, molte volte anche a livello inconscio. Cercare di agire sulla consapevolezza, soprattutto nei contesti dove le relazioni sono frequenti e sono uno strumento fondamentale per l’erogazione del servizio e l’efficacia dello stesso a tutti i livelli, appare doveroso, pur essendo consci dei confini con la libertà individuale e con la molteplicità dei fattori che determinano complessivamente il comportamento dei singoli e dei gruppi.

Nel corso del 2018, a partire da alcuni fatti che si sono verificati in alcune sedi ospedaliere, è stata presentata dal CUG la richiesta di poter fare il punto su alcuni aspetti organizzativi (a titolo di esempio: gestione pratica delle aggressioni anche a livello verbale e nei loro risvolti psicologici a partire da una corretta e uniforme diffusione della conoscenza delle procedure da seguire, elementi indispensabili da salvaguardare nei rapporti con l’utenza e tra Colleghi così come esplicitato nel Codice di comportamento).

L’AO collabora a livello regionale e locale con la rete antiviolenza e la rete antidiscriminazione[[16]](#footnote-16).

**Obiettivi:**

* realizzare un momento formativo-informativo ad uso degli operatori
* individuare modalità efficienti di raccolta dati circa la percezione del fenomeno in Azienda

**Modalità:**

* realizzazione di un momento formativo
* effettuazione di uno studio conoscitivo

**Risorse:**

* FVO
* rete antidiscriminazione regionale e provinciale
* laurenda CLI Cuneo

**Valutazione:**

* effettuazione e partecipazione al momento formativo interno
* realizzazione dello studio conoscitivo

**Commento:**

L’occasione vuole servire anche a censire le diverse strutture e funzioni che internamente possono essere coinvolte a vario titolo nella raccolta di dati e percezioni relative a possibili fenomeni discriminatori sia da parte dell’utenza che dei dipendenti.

### **LABORATORIO DONNA**

**Premessa:**

Continueranno i proficui contatti con l’Ufficio Pari Opportunità del Comune di Cuneo con cui già AO intratteneva buone collaborazioni soprattutto nella compartecipazione alla rete Antiviolenza.

**Obiettivi:**

* partecipare attivamente alla programmazione prevista dal Laboratorio donna del Comune di Cuneo, in modo particolare attorno ai due momenti storici di 8 marzo e dintorni e 25 ottobre
* condividere informazioni e iniziative
* coordinare le iniziative e ottimizzare le risorse

**Modalità:**

* partecipazione alle riunioni
* diffusione delle informazioni e delle iniziative di interesse all’interno della rete

**Risorse:**

* componenti CUG
* S.S.Comunicazione e ufficio stampa interaziendale

**Valutazione:**

* partecipazione alle riunioni
* aumento delle informazioni di interesse messe a disposizione in AO e nella rete per le parti di specifica competenza

**Commento:**

in relazione alla riflessione di quanto sia difficile coinvolgere la popolazione in iniziative di carattere sanitario, si cercherà di verificare se l’appartenenza ad una rete cittadina possa migliorare la varietà dei soggetti partecipanti.

### **LA GRANDEZZA DEI PICCOLI**

**Premessa:**

L’AO partecipa da anni ad alcune iniziative coordinate dal servizio educativo del Comune di Cuneo in relazione ai bimbi di età prescolare e scolare.

L’azienda ospedaliera aderisce al progetto “La Grandezza dei piccoli” con la collaborazione della Fondazione CRC, di Eclectica e di 84 enti che hanno aderito alla partership ( soggetti tra enti locali, enti gestori, ASO, nidi e scuole d’infanzia pubbliche e private, associazioni, cooperative).

La Grandezza dei Piccoli vede capofila la cooperativa Insieme a voi, che gestisce il micro nido Tataclò .

**Obiettivi:**

* Dare continuità al sistema infanzia
* Sviluppare servizi integrativi rivolti ai bambini e famiglie
* Rinforzare e sviluppare le competenze genitoriali
* Sostenere e formare i genitori e gli operatori prima infanzia
* Promuovere e sensibilizzare a una cultura dell’infanzia e ai diritti dei bambini.

**Modalità:**

La Grandezza dei piccoli ha la durata di trenta mesi, quindi si concluderà a novembre 2020 e verrà realizzato attraverso attività laboratoriali all’interno dei nidi e delle scuole, incontri informativi e formativi rivolti ai genitori e al personale operante.

**Risorse:**

* cooperativa Insieme a voi
* referente aziendale micronido

**Commenti:**

Il progetto nel corso degli anni ha cambiato nome ma fa sempre riferimento a quanto coordinato dai Servizi educativi del Comune di Cuneo[[17]](#footnote-17).

### **NATI PER LEGGERE**

**Premessa:**

Il Micro nido Tataclò aderisce anche al progetto Nati per leggere in collaborazione con la biblioteca civica di Cuneo, grazie a delle ragazze volontarie che si recano direttamente al nido una volta al mese.

**Obiettivi:**

diffusione della lettura come strumento di crescita

**Modalità:**

diffusione del metodo

**Risorse:**

volontarie

**Valutazione:**

adesione attiva al progetto

**Commento:**

valutazione della possibilità di dare maggiore evidenza al progetto anche all’interno dell’AO S.Croce e Carle di Cuneo.

# LISTA DI DISTRIBUZIONE

* Tutti i dipendenti e tutta la cittadinanza tramite pubblicazione sul sito web [www.ospedale.cuneo.it](http://www.ospedale.cuneo.it) area Amministrazione Trasparente-Organizzazione-Articolazione degli uffici-CUG (rif. http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008) .

1. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=236> [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/il_direttore_generale/> [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/> [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://intranet.scroce.loc/documentazione/cug/Documenti%20Aziendali/Procedura%20segnalazione%20discriminazioni%20e%20disagio%20lavorativo/Procedura%20segnalazioni%20disagio%20e%20discriminazione.pdf> [↑](#footnote-ref-6)
7. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=227> [↑](#footnote-ref-7)
8. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/drs_nido&NomeStruttura=Micronido%20Aziendale> [↑](#footnote-ref-8)
9. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/micronido_aziendale/> [↑](#footnote-ref-9)
10. Intervento Direttore Generale 21.09.2016 in http://intranet.scroce.loc/attivita\_aziendali/spo/sostenere\_chi\_cura.htm [↑](#footnote-ref-10)
11. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/disposizioni_generali/atti_generali/> [↑](#footnote-ref-11)
12. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=6> [↑](#footnote-ref-12)
13. http://www.ondaosservatorio.it [↑](#footnote-ref-13)
14. http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=225 [↑](#footnote-ref-14)
15. <http://www.comune.cuneo.gov.it/attivita-promozionali-e-produttive/pari-opportunita/violenza-contro-le-donne/rete-antiviolenza-cuneo.html> [↑](#footnote-ref-15)
16. Legge Regionale 23 marzo 2016, n.5 Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale [↑](#footnote-ref-16)
17. <http://www.comune.cuneo.it/socio-educativo-e-pari-opportunita/prima-infanzia/progetto-tempo-di-attenzioni.html> [↑](#footnote-ref-17)