|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Regione Piemonte**  **AO S. Croce e Carle - Cuneo** | Programma iniziative AO relative a benessere e contrasto alle discriminazioni.  Periodo di riferimento: 2018-2020  contestualizzazione 2020 | **Data di emissione:**  **15 gennaio 2020**  **Rev. 0**  **Verifica e approvazione: CUG**  **Validazione ottenuta dalla Consigliera di Parità Regionale in data 15.01.2020** |

INDICE

1 PREMESSA 3

2 RIFERIMENTO NORMATIVO 3

3 OBIETTIVI 3

4 STRUTTURA DELLA RELAZIONE 4

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI 5

SEZIONE 1. Dati sul personale 5

6 Dati sul personale e retribuzioni 5

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti 17

7 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL’ANNO 17

SEZIONE 3. Azioni da realizzare 19

8 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L’ANNO IN CORSO 19

PIANO DI AZIONI POSITIVE 24

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO 24

8.1 AZIONI A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI GENITORI 25

**8.1.1** **SOSTEGNO AL RIENTRO DALLA MATERNITA’** 25

**8.1.2** **MICRONIDO AZIENDALE** 26

PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ 28

BENESSERE DEL PERSONALE 29

8.2 PROGETTO SPORTELLO INFORMATIVO SOCIALE 29

8.3 SORVEGLIANZA SANITARIA DI DIPENDENTI ED EQUIPARATI e PROSECUZIONE LAVORI RELATIVI AL MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE LAVORATIVO 30

**8.3.1** **VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO E MITIGAZIONE DEL RISCHIO** 31

**8.3.2** **SUPPORTO PSICOLOGICO E RIELABORATIVO** 32

8.4 REGOLAMENTAZIONE USO DELLA DIVISA ANCHE AI FINI DELL’IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE 33

PERFORMANCE 34

SECONDA PARTE . L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 35

9 OPERATIVITA’ DEL CUG 36

10 ATTIVITA’ DEL CUG 38

10.1 AZIONI A SOSTEGNO DEGLI OPERATORI 39

10.2 RACCOLTA DATI 40

**10.2.1** **ACCESSIBILITA’** 41

**10.2.2** **MONITORAGGIO E CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE** 42

10.3 ATTIVITA’ DI STUDIO E RICERCA 43

10.4 INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE 44

**10.4.1** **DIFFUSIONE E MONITORAGGIO CODICE DI COMPORTAMENTO** 45

**10.4.2** **AUMENTARE LA COMPARTECIPAZIONE ALL’ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E VALUTAZIONE DI PROGETTI SIA DI NATURA FORMATIVA CHE OPERATIVA** 46

**10.4.3** **PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO (150 ORE)** 47

10.5 MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA 48

10.6 EMPOWERMENT 50

10.7 MEDICINA DI GENERE 52

10.8 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALL’INTERNO DELL’AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO 53

10.9 RICONOSCIMENTO DIPENDENTI 54

10.10 BILANCIO DI GENERE 54

10.11 COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI 55

**10.11.1FORUM REGIONALE CONSIGLIERA DI PARITA’** 55

**10.11.2** **RETE ANTIVIOLENZA** 56

**10.11.3** **RETE ANTIDISCRIMINAZIONE** 57

**10.11.4** **LABORATORIO DONNA** 58

**10.11.5** **LA GRANDEZZA DEI PICCOLI** 59

**10.11.6** **NATI PER LEGGERE** 59

11 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 60

12 LISTA DI DISTRIBUZIONE 61

# 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.

Nel 2020 si procederà ad inoltrare richiesta alle OO.SS di indicare i nominativi per il CUG come sopra ipotizzato e, in relazione al numero di candidati pervenuti, si valuterà come procedere all’individuazione dei nuovo componenti CUG, al netto di quelli esistenti che rinnoveranno la loro disponibilità.

# RIFERIMENTO NORMATIVO

In ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica 2/2019, con riferimento all’allegato n.1 il PAP 2020 verrà strutturato tenendo conto di quanto previsto dagli allegati della Circolare DFP 2/2019 così da consentire un maggiore allineamento al format proposto dall’allegato 2 per la stesura della relazione annuale.

In ragione del collegamento con ii ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive viene aggiornato entro ii 31 gennaio di ogni anno, da questa edizione, anche come allegato al Piano della performance.

# OBIETTIVI

Il presente documento si prefigge di individuare alcune iniziative che si intende intraprendere in AO S.Croce e Carle di Cuneo nel triennio 2018-2020, con parti specifiche riferite al 2020, 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 questa modalità di programmazione utile 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.

# STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La prima parte del presente documento è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti. Le Linee guida prevedono:

* 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).

Considerando questa edizione come sperimentale rispetto al nuovo modello occorre sottolineare come, avendo tempestivamente informato le strutture maggiormente coinvolte, del nuovo format e della scadenza anticipata, non sarà possibile fornire elementi completi circa la lettura dei dati richiesti per genere o per suddivisioni che non sono proprie del SSN, soprattutto laddove richiederebbero effort economici per far estrapolare dati aggiuntivi ai software con gestione esterna o tempo di lavoro non ritenuto conciliabile con le molteplici scadenze di inizio anno.

Per quanto riguarda il dettaglio della rendicontazione dell’attuazione del PAP 2019 si rimanda alla specifica relazione che verrà composta nel primo semestre 2020 e pubblicata sempre nella medesima area del portale aziendale/Amministrazione Trasparente/Organizzazione/articolazione degli uffici.

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.

All’interno è contenuta la parte corrispondente ai PAP (Piano di Azioni Positive) che venivano redatti come documento di programmazione negli scorsi anni e sottoposti alla Consigliera di parità regionale.

Il presente documento è stato validato dalla Consigliera di Parità regionale in data 15.01.2020.

# 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[[1]](#footnote-1).

Con deliberazione n. 358 del 09/10/2017 è stato aggiornato l’Atto Aziendale[[2]](#footnote-2), recepito in via definitiva dalla Regione Piemonte con D. G. R. n. 38-5982 del 24.11.2017. Non ci sono stati rimaneggiamenti nel corso del 2019 e sono stati riconfermati i tre Direttori aziendali[[3]](#footnote-3). Il Direttore Generale[[4]](#footnote-4) e il Direttore Amministrativo[[5]](#footnote-5) sono rimasti gli stessi del mandato precedente.

In data 1.07.2019 ha ricevuto l’incarico di Direttore Sanitario[[6]](#footnote-6) d’Azienda la dottoressa Monica Rebora[[7]](#footnote-7), che già ricopriva analogo incarico presso l’ASLTO3, in seguito alle dimissioni da parte della precedente Direttrice Sanitaria[[8]](#footnote-8).

Nel 2020 sono previste alcune modifiche al Piano di Organizzazione relativamente al solo Dipartimento di Emergenza ed Aree Critiche (DEAC) che verranno visualizzate nel nuovo organigramma aziendale.

Tra gli elementi importanti da segnalare nel triennio di riferimento ci sono:

-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” e per raggiunti limiti di età, anche nei ruoli di direttore di struttura complessa e semplice e di coordinamento;

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

Dati ulteriori riferiti al contesto esterno ed interno si trovano in allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT 2020[[9]](#footnote-9)) e nel Piano Performance 2020[[10]](#footnote-10).

# PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

# SEZIONE 1. Dati sul personale

# Dati sul personale e retribuzioni

Il personale dipendente al 31.12.2019 risultava essere di **2292** unità, di cui 482 appartenenti al settore **dirigenziale (circa 21 %)** e 1.810 al **comparto (79%).**

Tabella n. 1: dati relativi al personale dipendente per categoria contrattuale, suddivisi per genere e fasce di età anagrafica al 31.12.2019.

| **Inquadramento** | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tot. 2.292 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| dirigenza medica SC |  |  | 5 | 7 | 13 |  |  | 1 |  | 1 |
| dirigenza medica SS |  | 1 |  | 14 | 12 |  |  | 2 | 6 | 2 |
| dirigenza medica | 1 | 54 | 62 | 52 | 22 |  | 71 | 63 | 40 | 7 |
| dirigenza sanitaria SC |  |  | 1 |  | 1 |  |  | 1 |  |  |
| dirigenza sanitaria SS |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |
| dirigenza sanitaria |  | 4 | 2 | 1 |  |  | 4 | 12 | 4 | 1 |
| dirigenza pta - SC |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 |
| dirigenza pta - SS |  |  | 1 | 2 | 1 |  |  | 1 | 1 | 1 |
| dirigenza pta |  |  | 1 | 2 | 1 |  |  | 1 |  |  |
| comparto - sanitario posizione |  | 1 | 4 | 4 | 3 |  | 8 | 9 | 36 | 5 |
| comparto -tecnico/prof posizione |  |  |  | 9 |  |  |  | 1 |  |  |
| comparto -amm.vo posizione |  | 1 | 1 | 1 |  |  |  | 4 | 11 | 1 |
| comparto - sanitario | 28 | 72 | 70 | 36 | 7 | 102 | 275 | 393 | 313 | 9 |
| comparto - tecnico/prof. | 6 | 11 | 38 | 44 | 8 | 2 | 12 | 57 | 84 | 18 |
| comparto - amministrativo |  | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 29 | 71 | 9 |
| **totale** | **35** | **145** | **190** | **177** | **71** | **105** | **373** | **574** | **567** | **55** |
| **% sul personale complessivo** | **1,53** | **6,33** | **8,29** | **7,72** | **3,10** | **4,58** | **16,27** | **25,04** | **24,74** | **2,40** |

Tabella n. 2: dati relativi al personale dipendente per categoria e tipologia contrattuale (campo di analisi: tempo determinato), suddivisi per genere e fasce di età anagrafica al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **di cui a tempo determinato** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Inquadramento** | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
| Tot. 2.292 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| dirigenza medica | 1 | 2 |  |  |  |  | 4 |  |  |  |
| dirigenza sanitaria |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |
| comparto - sanitario |  | 1 |  |  |  | 2 | 1 |  |  |  |
| comparto - tecnico/prof. | 3 |  | 1 |  |  | 1 |  | 4 | 1 |  |
| comparto - amministrativo |  |  |  |  |  |  | 2 |  |  |  |
| **totale** | **4** | **3** | **1** | **0** | **0** | **3** | **8** | **4** | **1** | **0** |
| **% sul personale complessivo** | **0,17** | **0,13** | **0,04** | **0,00** | **0,00** | **0,13** | **0,35** | **0,17** | **0,04** | **0,00** |

Tabella n.3: personale non dipendente in comando da altre ASR presso AO s. Croce e Carle di Cuneo al 31.12.2019

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N. DIPENDENTI IN COMANDO DA ALTRE AZIENDE |  | 5 |

Tabella n. 4: personale dipendente per tipo di presenza, per genere e per fasce di età al 31.12.2019[[11]](#footnote-11).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipo presenza** | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
| Tot. 2.292 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| **Tempo Pieno**  **= 1897** | 35 | 144 | 184 | 172 | 71 | 104 | 350 | 392 | 398 | 47 |
| **Part-time >50%**  **= 346** |  | 1 | 3 | 3 |  |  | 21 | 163 | 150 | 5 |
| **Part-time < = 50%**  **= 43** |  |  | 3 | 2 |  | 1 | 2 | 19 | 19 | 3 |
| **Totale**  **= 2292** | **35** | **145** | **190** | **177** | **71** | **105** | **373** | **574** | **567** | **55** |
| **Totale %** | **1,53** | **6,33** | **8,29** | **7,72** | **3,10** | **4,58** | **16,27** | **25,04** | **24,74** | **2,40** |

Tabella n. 5: personale dipendente per macrocategorie contrattuali, per genere e per valori assoluti e percentuali al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE** | | | | | | | |
|  | **UOMINI** | | **DONNE** | | **TOTALE** | |  |
|  | **Valori assoluti** | **%** | **Valori assoluti** | **%** | **Valori assoluti** | **%** |  |
| comparto - sanitario posizione | 12 | 0,52 | 58 | 2,53 | **70** | 3,05 |  |
| comparto -tecnico/prof posizione | 9 | 0,39 | 1 | 0,04 | **10** | 0,44 |  |
| comparto -amm.vo posizione | 3 | 0,13 | 16 | 0,7 | **19** | 0,83 |  |
| **totale personale** | **24** | **1,05** | **75** | **3,27** | **99** | **4,32** |  |
| **% sul personale complessivo** | **1,05** | **0,05** | **3,27** | **0,14** | **4,32** | **0,19** |  |

Tabella n. 6: anzianità personale dipendente area comparto, per genere e per fasce di età al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANZIANITA' IN AZIENDA PERSONALE NON DIRIGENZIALE (COMPARTO)** | | | | | | | | | | |
|  | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
|  | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| inferiore a 3 anni = 199 | 28 | 21 | 13 | 1 |  | 81 | 30 | 20 | 5 | 0 |
| tra 3 e 5 anni = 78 | 5 | 9 | 5 |  | 1 | 21 | 25 | 6 | 4 | 2 |
| tra 5 e 10 anni = 124 | 1 | 23 | 9 | 3 |  | 3 | 50 | 17 | 15 | 3 |
| superiore a 10 anni = 1409 | 0 | 33 | 91 | 95 | 19 | 0 | 193 | 450 | 491 | 37 |
| **totale** | **34** | **86** | **118** | **99** | **20** | **105** | **298** | **493** | **515** | **42** |
| **totale %** | **1,88** | **4,75** | **6,52** | **5,47** | **1,10** | **5,80** | **16,46** | **27,24** | **28,45** | **2,32** |

Tabella n. 7: anzianità personale dipendente area dirigenza, per genere e per fasce di età al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANZIANITA' IN AZIENDA PERSONALE AREA DIRIGENZA** | | | | | | | | | | |
|  | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
|  | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| inferiore a 3 anni = 118 | 1 | 37 | 9 | 5 | 4 | 0 | 48 | 10 | 3 | 1 |
| tra 3 e 5 anni = 33 | 0 | 11 | 2 | 1 | 1 | 0 | 14 | 4 |  | 0 |
| tra 5 e 10 anni = 54 | 0 | 7 | 13 | 2 | 1 | 0 | 12 | 16 | 3 | 0 |
| superiore a 10 anni = 277 | 0 | 4 | 48 | 70 | 45 | 0 | 1 | 51 | 46 | 12 |
| **totale** | **1** | **59** | **72** | **78** | **51** | **0** | **75** | **81** | **52** | **13** |
| **totale %** | **0,06** | **3,26** | **3,98** | **4,31** | **2,82** | **0,00** | **4,14** | **4,48** | **2,87** | **0,72** |

Tabella n. 8: assunzioni per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ASSUNZIONI 2019** | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
| Tot. 2.292 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| dirigenza medica | 1 | 16 | 3 | 2 | 1 |  | 22 |  |  |  |
| dirigenza sanitaria |  | 2 |  |  |  |  | 3 |  | 1 |  |
| comparto - sanitario | 7 | 5 | 1 |  |  | 28 | 11 | 2 | 1 |  |
| comparto - tecnico/prof. | 4 | 2 | 7 |  |  | 2 |  | 5 | 1 |  |
| comparto - amministrativo |  |  | 1 |  |  |  | 2 |  |  |  |
| **totale** | **12** | **25** | **12** | **2** | **1** | **30** | **38** | **7** | **3** | **0** |
| **totale %** | **9,23** | **19,23** | **9,23** | **1,54** | **0,77** | **23,08** | **29,23** | **5,38** | **2,31** | **0,00** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Tabella n. 9: assunzioni per mobilità in entrata analizzate per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **di cui MOBILITA' IN ENTRATA** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Tot. Dip 2.292 | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
|  | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| dirigenza medica = 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| dirigenza sanitaria = 2 |  |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  |
| comparto – sanitario = 12 | 4 |  |  |  |  | 4 | 3 | 1 |  |  |
| comparto - tecnico/prof. = 2 |  |  | 2 |  |  |  |  |  |  |  |
| comparto – amministrativo = 1 |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| **totale** | **4** | **1** | **3** | **0** | **0** | **4** | **4** | **1** | **1** | **0** |
| **totale %** | **22,22** | **5,56** | **16,67** | **0,00** | **0,00** | **22,22** | **22,22** | **5,56** | **5,56** | **0,00** |

Tabella n. 10: cessazioni per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CESSAZIONI 2019** | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
| Tot. Dip 2.292 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| dirigenza medica = 46 |  | 6 | 5 | 1 | 11 |  | 10 | 4 | 2 | 7 |
| dirigenza sanitaria = 1 |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |
| dirigenza pta =1 |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |
| comparto – sanitario = 64 | 2 | 5 | 1 | 3 | 6 | 12 | 6 | 5 | 17 | 7 |
| comparto - tecnico/prof. = 20 |  | 1 | 1 | 4 | 3 |  | 1 | 1 | 3 | 6 |
| comparto – amministrativo = 6 |  |  |  |  | 2 |  |  | 1 | 2 | 1 |
| **totale** | **2** | **12** | **7** | **8** | **24** | **12** | **17** | **11** | **24** | **21** |
| **totale %** | **1,45** | **8,70** | **5,07** | **5,80** | **17,39** | **8,70** | **12,32** | **7,97** | **17,39** | **15,22** |

Tabella n. 11: cessazioni per mobilità in uscita analizzate per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cessazioni di cui** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **mobilità in uscita** | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
| Tot. Dip 2.292 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| dirigenza medica = 9 |  | 3 | 1 |  |  |  | 4 | 1 |  |  |
| dirigenza sanitaria = 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| dirigenza pta = 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| comparto – sanitario = 17 | 1 | 4 |  |  |  | 6 | 4 | 2 |  |  |
| comparto - tecnico/prof. = 4 |  |  | 1 | 1 |  |  | 1 | 1 |  |  |
| comparto – amministrativo = 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **totale** | **1** | **7** | **2** | **1** | **0** | **6** | **9** | **4** | **0** | **0** |
| **totale %** | **3,33** | **23,33** | **6,67** | **3,33** | **0,00** | **20,00** | **30,00** | **13,33** | **0,00** | **0,00** |

Tabella n. 12: dimissioni analizzate per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **dimissioni** | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
| Tot. Dip 2.292 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| dirigenza medica = 20 |  | 3 | 4 | 1 | 2 |  | 6 | 3 | 1 |  |
| dirigenza sanitaria = 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| dirigenza pta = 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| comparto – sanitario = 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 2 |  |  |
| comparto - tecnico/prof. = 2 |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| comparto – amministrativo = 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |
| **totale** | **1** | **5** | **5** | **2** | **3** | **6** | **7** | **6** | **1** | **1** |
| **totale %** | **2,70** | **13,51** | **13,51** | **5,41** | **8,11** | **16,22** | **18,92** | **16,22** | **2,70** | **2,70** |

Tabella n. 13: collocati a riposo analizzati per categoria contrattuale e per genere al 31.12.2019.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **collocamento a riposo** | **UOMINI** | **DONNE** |
| dirigenza medica | 9 | 8 |
| dirigenza sanitaria | 1 |  |
| dirigenza pta | 1 |  |
| comparto - sanitario | 7 | 26 |
| comparto - tecnico/prof. | 6 | 8 |
| comparto - amministrativo | 2 | 3 |
| **totale** | **26** | **45** |
| **totale %** | **36,62** | **63,38** |

Tabella n. 13 a): collocati a riposo analizzati per categoria contrattuale, con evidenza dei responsabili e direttori e per genere al 31.12.2019 (rif alla delibera del 13.01.2020)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | MASCHI | FEMMINE |
| dirigenti responsabili SC | 3 | 0 |
| dirigenti responsabili SS | 2 | 2 |
| dirigenti | 4 | 1 |
| comparto posizionati | 0 | 4 |
| comparto | 12 | 14 |

I dati relativi alla retribuzione non sono alla data attuale ancora disponibili e verranno ricompresi nella relazione.

Per quanto riguarda la conoscenza dei **titoli di studio** dei dipendenti ospedalieri occorre precisare come non sia allo stato attuale possibile riferire un dato aggiornato, completo e attendibile in merito in quanto al di fuori del titolo registrato al momento dell’assunzione e verificato in relazione al ruolo per il quale viene selezionato il dipendente è poi a discrezione dello stesso procedere alle eventuali comunicazioni di aggiornamento dello stesso alla S.S. Amministrazione del Personale.

Tutto il personale dirigente ( 482 persone corrispondente al 21% dei dipendenti al 31.12.2019 deve avere almeno una laurea).

Rispetto ai titoli di studio del personale di comparto sanitario coordinato dalla DIPSA sono disponibili i seguenti dati, ricavati da un’analisi fatta direttamente sul personale in vista del riesame delle posizioni organizzative e delle funzioni di coordinamento.

Sono emersi circa 300 titoli di formazione post diploma superiore tra lauree, master e percorsi di specializzazione. In alcuni casi uno stesso dipendente a conseguito più di un titolo post diploma; la maggior parte di questi sono relativi all’ambito specifico sanitario e in molti casi, soprattutto per i dipendenti presenti da più tempo in AO, coincidono con i ruoli attualmente ricoperti. Sinteticamente interessa evidenziare:

Tabella n. 14: titoli di studio massimi dichiarati dal personale di comparto sanitario analizzati per macrocategorie e per genere al 31.12.2019.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tipologia accorpata | Totale titoli dichiarati | F | M |
| Master in coordinamento | 120 | 97 | 23 |
| Master vari | 82 | 71 | 11 |
| AFD | 20 | 18 | 2 |
| DDSI | 3 | 3 | 0 |
| Laurea | 33 | 30 | 3 |
| Specializzazioni varie | 3 | 2 | 1 |

Per quanto riguarda i dati relativi alla **Commissioni di concorso** la S.S. Amministrazione del Personale che governa centralmente i processi di assunzione aziendale dichiara che il dato non è significativo in quanto componenti delle commissioni di concorso vengono individuati in conformità alle modalità indicate dalla normativa concorsuale relativa alla dirigenza e al comparto . Tale normativa affida la Presidenza al Direttore della Struttura Complessa cui afferisce il profilo da assumere e che, nello specifico, per quanto riguarda la dirigenza medica e sanitaria prevede l'individuazione dei componenti da parte della Regione Piemonte e da parte dell'Azienda mediante sorteggio.

Come si evince dalle tabelle sottostanti per quanto riguarda la parte fissa prevista dalle commissioni la preponderanza di direttori di struttura semplice e complessa maschi si traduce analogamente nelle Commissioni di concorso. Nelle estrazioni dei restanti componenti dagli elenchi previsti non è considerata la valutazione del genere.

Non si sono verificati ricorsi nel 2019 in riferimento ad aspetti correlati al genere.

Tabella n. 15: direttori e responsabili di struttura di area tecnico –amministrativa analizzati per genere al 31.12.2019.

| **Dipartimento** | **Struttura** | | **Genere/Responsabile** |
| --- | --- | --- | --- |
| IN STAFF AL DIRETTORE GENERALE | SSA | Prevenzione Protezione | F |
|  | SC | Sistema Informativo Direzionale (S.I.D.) | M |
|  | SS | Ingegneria Clinica | M |
|  | SS | Sistema Informativo Ospedaliero | M |
|  | SS | Di.P.Sa. | F |
| IN staff AL DIRETTORE SANITARIO | SC | Farmacia | F |
|  | SS | Farmacia Clinica | M |
| IN STAFF al DIRETTORE AMMINISTRATIVO | SC | Bilancio e Contabilità | M |
|  | SS | Patrimonio e attività amministrative trasversali | F |
|  | SC Interaziendale | Acquisti Beni e Servizi | M |
|  | SS | Acquisiti Beni Presidi Ospedalieri | M |
|  | SC | Tecnico | F |
|  | SS | Gare lavori e servizi tecnici | M |
|  | SSA | Amministrazione del Personale | M |
|  | SSA | DAPO e Logistica | F |
| INTERAZIENDALE DEI SERVIZI | SC | Fisica Sanitaria | M |
|  | SC Interaziendale | Laboratorio Analisi | M |
|  | SS | Centro produzione e validazione emocomponenti | - |
|  |  |  | M = 11  F = 6 |

Tabella n. 16: direttori e responsabili di struttura di area medica analizzati per genere al 31.12.2019.

| **Dipartimento** | **Struttura** | | **Genere /Responsabile** |
| --- | --- | --- | --- |
| EMERGENZA E DELLE AREE CRITICHE | DIPARTIMENTO | DIRETTORE | M |
|  | SC | Anestesia e Terapia intensiva cardiovascolare | M |
|  | SS | Terapia Intensiva cardio-toraco-vascolare | F |
|  | SC | Anestesia e Rianimazione | F |
|  | SS | Terapia Intensiva Generale | F |
|  | SC | Cardiologia | M |
|  | SS | Day Service e consulenze cardiologiche Presidio Carle | M |
|  | SS | Cardiologia clinica | M |
|  | SC | Medicina e Chirurgia d'Urgenza | M |
|  | SS | Pronto Soccorso | M |
|  | SS | Area Sub Intensiva Polivalente | - |
|  | SC | Cardiochirurgia | M |
|  | SC | Chirurgia Toracica | M |
|  | SC | Chirurgia Vascolare ed Endovascolare | M |
|  | SS | Chirurgia Flebologica | M |
|  | SSD | Organizzazione Sale Operatorie BOP | M |
|  | SSD | Responsabile Terapia Antalgica | - |
| AREA CHIRURGICA | DIPARTIMENTO | DIRETTORE | M |
|  | SC | Chirurgia Generale e Oncologica | M |
|  | SC | Chirurgia Maxillo Facciale e Odontostomatologia | M |
|  | SS | Odontostomatologia | M |
|  | SC | Neurochirurgia | M |
|  | SC | Oculistica | M |
|  | SC | Ortopedia e Traumatologia | M |
|  | SS | Traumatologia | M |
|  | SC | Ginecologia e Ostetricia | M |
|  | SC | Otorinolaringoiatria e Chirurgia Cervico-Facciale | F |
|  | SS | Audiologia e chirurgia otologica | F |
|  | SC | Urologia | M |
|  | SS | Endoscopia urologica | M |
|  | SSD | Chirurgia Plastica | M |
|  | SSD | Chirurgia Day e Week Surgery | M |
|  | SSD | Senologia Chirurgica | M |
| INTERAZIENDALE DEI SERVIZI | DIPARTIMENTO | DIRETTORE | M |
|  | SC | Anatomia e Istologia Patologica | M |
|  | SC Interaziendale | Immunoematologia e Medicina Trasfusionale | M |
|  | SS | Genetica e Biologia Molecolare | F |
|  | SS | Interaziendale Microbiologia e Virologia | - |
|  | SC | Medicina Nucleare | M |
|  | SC | Radiodiagnostica | M |
|  | SS | Radiologia interventistica | M |
|  | SS | Diagnostica ecografica | M |
|  | SC | Radioterapia | M |
|  | SSD | Neuroradiologia | M |
| INTERAZIENDALE MATERNO INFANTILE | DIPARTIMENTO | DIRETTORE | M |
|  |  | Gruppo di Progetto Aziendale Materno Infantile | M |
|  | SC | Pediatria | F |
|  | SC | Terapia Intensiva Neonatale | M |
|  | SS | Neonatologia | M |
|  | SS | Ostetricia | M |
|  | SC | Neuropsichiatria Infantile | F |
| AREA MEDICA | DIPARTIMENTO | DIRETTORE | M |
|  | SC | Dermatologia | M |
|  | SC | Nefrologia e Dialisi | M |
|  | SS | Dialisi | M |
|  | SS | Unità Acuti Nefrologici | M |
|  | SC | Dietetica e Nutrizione Clinica | M |
|  | SC | Ematologia | M |
|  | SS | Attività ematologiche diurne e ulteriori funzioni di Responsabile Gammopatie Monoclonali | F |
|  | SC | Malattie Infettive e Tropicali | M |
|  | SC | Endocrinologia, Diabetologia e Metabolismo | M |
|  | SS | Malattie metaboliche e diabetologia | M |
|  | SC | Medicina Interna | M |
|  | SS | Medicina Presidio Carle | M |
|  | SC | Oncologia | M |
|  | SS | Breast Unit | F |
|  | SC | Gastroenterologia | M |
|  | SS | Endoscopia digestiva | F |
|  | SC | Pneumologia | M |
|  | SS | Allergologia e Fisiopatologia Respiratoria | M |
|  | SC | Geriatria | M |
|  | SSD | Cure Intermedie | M |
|  | SC | Neurologia | M |
|  | SS | Neurofisiologia | M |
|  | SS | Stroke Unit | M |
|  | SSD | Recupero e Riabilitazione Funzionale | M |
|  | SSD | Reumatologia | F |
| DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO | SC | Direzione Sanitaria di Presidio | M |
|  | SS | Unità Prevenzione rischio infettivo | M |
|  | SS | Gestione Operativa funzioni organizzative | M |
|  | SS | Gestione Rischio Clinico | - |
| INTERAZIENDALE SALUTE MENTALE | SC | Psichiatria | M |
| IN STAFF AL DIRETTORE GENERALE (in qualità di datore di lavoro) | SS | Medico Competente | F |
| IN STAFF AL DIRETTORE GENERALE | SS | Formazione e Valutazione Operatori | M |
|  | SS | Controllo di Gestione | M |
|  |  | 81 incarichi, alcuni assegnati alla stessa persona. | M = 68 = 84%  F = 13 = 16% |

Tutti i Direttori di Dipartimento sono uomini.

Tabella n. 17: fruizione congedi parentali per ex Lege 104/1992 analizzati per tipologia e per genere al 31.12.2019.

|  | **UOMINI** | | **DONNE** | | **TOTALE** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Valori assoluti** | **%** | **Valori assoluti** | **%** | **Valori assoluti** | **%** |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi giornalieri L. 104/1992 | 30 | 1,31 | 121 | 5,28 | **151** | 6,59 |
| numero dipendenti che hanno fuirito di permessi orari L. 104/1992 | 1 | 0,04 | 6 | 0,26 | **7** | 0,31 |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi giornalieri per congedi parentali | 34 | 1,48 | 395 | 17,2 | **429** | 18,7 |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi orario per congedi parentali | 1 | 0,04 | 13 | 0,57 | **14** | 0,61 |

Per quanto riguarda la fruizione del personale di misure di conciliazione analizzate possiamo fare riferimento solo al part time che sono tutti assegnati su richiesta.

In 1 solo caso sono state richieste e concesse ferie solidali.

Non sono attualmente in attuazione né previste modalità in telelavoro né di smart working.

Tabella n. 18: fruizione di part time analizzate per genere e classi di età al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Part-time** | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
| **per tipo** | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| part-time > 50% misto = 10 |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 8 |  |
| part-time > 50% orizz. = 91 |  | 1 |  |  |  |  | 2 | 26 | 60 | 2 |
| part-time > 50% verticali=245 |  |  | 3 | 3 |  |  | 19 | 135 | 82 | 3 |
| part-time <= 50% misto = 3 |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 | 1 |  |
| part-time <= 50% orizz. = 12 |  |  | 1 | 1 |  |  |  | 3 | 5 | 2 |
| part-time <= 50% verticali = 34 |  |  | 1 | 1 |  | 1 | 2 | 15 | 13 | 1 |
| **totale** | **0** | **1** | **5** | **6** | **0** | **1** | **23** | **182** | **169** | **8** |
| **Totale %** | **0,00** | **0,04** | **0,22** | **0,26** | **0,00** | **0,04** | **1,00** | **7,94** | **7,37** | **0,35** |

Alla data di stesura del presente documento non è possibile riferire dati attendibili circa la **formazione fruita dai dipendenti** nel corso del 2019 in quanto la S.S.Formazione e Valutazione degli Operatori elabora più avanti nel corso dell’anno i dati di rendicontazione del Piano di Formazione Obbligatoria riferito all’anno concluso e, per quanto concerne le suddivisioni richieste (genere e fasce di età per ambiti specifici) richiederebbe l’intervento della ditta che fornisce l’applicativo di caricamento dati.

Si rimanda comunque alla relazione annuale CUG l’evidenza dei dati previsti internamente ad AO in merito alla formazione aziendale.

Non è inoltre possibile fornire i dati richiesti rispetto alla fruizione della formazione: la S.S. Formazione e Valutazione degli Operatori rendiconta la realizzazione del Piano Formativo Aziendale solo a fine primo semestre dell’anno successivo al PFA di riferimento e non può avvalersi di estrapolazioni automatiche gratuite rispetto alle voci richieste dalla tabella 1.11.

Le attuali e storiche regole aziendali prevedono un’ analisi dei bisogni effettuata a livello di dipartimenti sanitari che viene considerata nella discussione dei budget. La S.S. FVO fa parte del Comitato budget. Le regole per usufruire della formazione interna e della formazione sponsorizzata sono messe a conoscenza dei dipendenti e monitorati dalla S.S. FVO. La formazione obbligatoria viene inserita annualmente nel PFA.

La partecipazione dei dipendenti alla formazione interna ed esterna con relativo riconoscimento del monteore e delle relative spese è subordinata alla cascata autorizzativa evidente nella modulistica recentemente semplificata. Ogni dipartimento ed ogni struttura metta in atto criteri propri nell’individuare i propri dipendenti rispetto alla partecipazione. Non sono pervenute al CUG nel 2019 segnalazioni rispetto a discriminazioni incongrue.

Nella relazione di attuazione del PAP CUG 2019 si darà evidenza di quanto era stato specificamente previsto per le aree prescelte.

# SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

# DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL’ANNO

La rendicontazione puntuale delle iniziative previste dal PAP 2019 sarà effettuata e pubblicata a marzo 2020, come previsto dalla Circolare 2/2019 ed in relazione alla disponibilità dei dati che i diversi uffici devono trasmettere. In tutti i casi in cui non sarà possibile documentare quanto richiesto dalla Circolare verrà indicato così come i riferimenti ad altri o ulteriori documenti in cui siano già contenute le informazioni attese. Per la relazione 2019 si richiederanno i contributi a tutti coloro che avevamo contribuito a pubblicare le azioni previste e si attingerà dai documenti aziendali a disposizione attraverso il sito intranet ed il portale aziendale.

In sintesi ad oggi si può dire che rispetto a quanto contenuto nel PAP 2019 la percentuale di realizzazione di quanto programmato è abbastanza soddisfacente, per quanto molto spesso sia difficile esprimere un parere basato su dati oggettivi e ricostruire un nesso di causalità chiaro tra esisti e progettazione.

Per quanto riguarda l’area riconducibile alla prevenzione e contrasto alle discriminazioni è stata effettuata la formazione programmata, con un buon livello di partecipazione e di gradimento e con alcuni approfondimenti tenuti dalla Presidente CUG in specifiche strutture sulla base delle loro esigenze. La stessa ha preso parte a due eventi significativi organizzati a livello nazionale e provinciale per riattualizzare le specifiche dei diversi ambiti di possibili discriminazioni.

Non ci sono state segnalazioni né raccolte dall’URP o dall’Ufficio Legale Interaziendale verso utenti di qualsiasi tipologia né all’interno delle normali procedure con cui ci si interfaccia con i diversi stakeholders né al CUG rispetto a episodi esaminabili tramite il diritto antidiscriminatorio.

Per quanto riguarda l’area riconducibile al benessere lavorativo sono proseguiti i percorsi menzionati previsti dalla Legge 81 e considerati anche in ambito di progetti di coinvolgimento della Cittadinanza e di Accreditamento Istituzionale che li contemplano più o meno esplicitamente nei loro items. L’AO non ha, con le motivazioni già esplicitate negli anni precedenti, proceduto ad indagini di clima interno a livello generale e secondo metodologie tradizionali ma ha continuato il percorso previsto in ambito di stress lavoro correlato e a tenere aperti i canali di supporto psicologico e di riferimento alle strutture aziendali come descritto nella PG 029 Gestione segnalazioni discriminazione e disagio lavorativo. Non sono pervenute segnalazioni tramite canale whistleblowing né sono state intraprese azioni legali da parte di dipendenti nei confronti del datore di lavoro. L’esito dei disciplinari evidenzia una stabilità del fenomeno. Nel corso del 2019 è stato re-istituito il Servizio Ispettivo Interno. L’AO non redige un bilancio di genere ma analizza alcune voci in tale ottica, avendo condiviso lo scorso anno una riflessione sul tema insieme ad alcune esperte di un’agenzia di consulenza privata.

Durante la formazione effettuata per la diffusione del Codice di comportamento e dei Regolamenti disciplinari viene sempre fatto esplicito riferimento al CUG ed alle aree di intervento specifico, oltre che nei momenti organizzati dal CUG stesso e nella formazione alla sicurezza Modulo MAS.

Esprimere un parere oggettivo sul benessere percepito in un’organizzazione come questa non è facile, al di là dello strumento prescelto e delle modalità di rilevazione.

La complessità del sistema che è stato relativamente stabile nel corso del 2019 rispetto all’anno precedente (Atto Aziendale definito, organizzazione aziendale pressoché immutata, Direzione confermata dal triennio precedente, con variazione della Direttrice Sanitaria, obiettivi regionali sostanzialmente simili) si evidenzia soprattutto nella gestione del personale (i cui fronti maggiori hanno riguardato , oltre la gestione ordinaria dello stesso, l’avvio di procedure concorsuali che per alcune specialità mediche hanno avuto un basso numero di adesioni, il proseguimento delle trattative sindacali ed in modo particolare la ridefinizione delle posizioni organizzative del comparto sanitario, l’invecchiamento costante della popolazione dipendente con il conseguente pensionamento di un numero elevato di figure professionali, l’aumento di limitazioni e di richieste di permessi di varia natura, la continua richiesta di flessibilità organizzativa anche in relazione all’aumento di procedure informatiche che ricadono sia sugli operatori di diverso livello e grado sia sugli utenti e gli stakeholders, l’aumento della burocratizzazione e la difficoltà nella gestione del tempo che diventa in assoluto la risorsa più rara e preziosa a fronte di carichi di lavoro spesso non facilmente quantificabili).

La partecipazione alla formazione non solo obbligatoria per i professionisti che devono acquisire i crediti anche alla luce delle nuove professioni ordinistiche, ma necessaria sia in ambiti in cui è obbligatoria sia per il mantenimento e la crescita delle competenze diventa talvolta difficile da portare avanti con i vincoli orari e le condizioni lavorative, così come la possibilità di dedicarsi con serenità ad attività preziose per la qualità del lavoro ma che passano in secondo piano rispetto ai ritmi di lavoro. Questo complesso meccanismo che riflette per altro le condizioni socio-ambientali del momento non solo della Sanità pubblica ma della società in generale incidono sulle relazioni e sulla qualità della vita di tutte le persone in termini non positivi e spesso senza prospettive di miglioramento.

Le urgenze quotidiane e le condizioni previste della programmazione non consentono di pianificare interventi che sarebbero previsti per facilitare la conciliazione del tempo di vita-tempo lavoro e alimentano un circuito in cui i determinanti del comportamento si intrecciano potenziando le condizioni non pienamente favorevoli. La percezione di un peggioramento delle condizioni lavorative (dal rapporto retribuzione-carico di lavoro-costo della vita, della soddisfazione rispetto ai risultati ed ai riconoscimenti) è dichiarato piuttosto diffusamente dai dipendenti delle diverse categorie sia nei momenti istituzionali che in quelli informali.

Il CUG ha ribadito la sua disponibilità all’ascolto dei dipendenti anche per situazioni individuali, in assenza della Consigliera di Fiducia e in accordo con la Direzione nonché, seppur nella carenza di risorse umane temporali e tecnologiche, il proprio contributo alle attività previste. Le maggiori difficoltà, più volte segnalate con diversi mezzi alla Direzione, riguardano la parte di partecipazione in fase di consultazione ad esempio su tutte le tematiche di contrattazione sindacale, aspetto che risulta in costante peggioramento con il progressivo depauperamento delle rappresentanze sindacali all’interno del CUG stesso.

# SEZIONE 3. Azioni da realizzare

# INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA’, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L’ANNO IN CORSO

*Guida alla lettura dei parametri riproposti per ogni iniziativa:*

*con beneficiari si intendono i destinatari principali dell’intervento. In virtù di questo diventa praticamente sempre non significativo indicare una destinazione di genere, salvo laddove specificamente indicato.*

*Le iniziative verranno presentate nell’intero corpo del presente documento e numerate progressivamente per facilitarne la rendicontazione nell’apposita relazione annuale.*

**Iniziativa n.1**

**Obiettivo:**

diffusione di informazioni e sensibilizzazione attraverso iniziative comunicative e formative, come da dettato normativo e da bisogno emersi nelle edizioni 2019

**Azioni:**

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;

**Attori Coinvolti:**

* CUG
* FVO
* Comunicazione e ufficio stampa interaziendale
* Partner esterni

**Misurazione:**

* presenza programmazione della giornata formativa CUG
* programmazione semestrale delle giornate a cui si intende aderire
* rendicontazione annuale delle informazioni diffuse
* archiviazione delle stesse

**Beneficiari:**

dipendenti

**Spesa:**

nessuna specificamente assegnata

**Nota Metodologica**

Adesione alle iniziative eventualmente proposte dalle reti territoriali di cui CUG AO fa parte.

**Iniziativa n.2**

**Premessa**

Tra 2019 e 2020 è stato effettuato un censimento a cura della DIPSA (rif. Diana Lippo) al fine di rilevare quali siano i percorsi di inserimento attualmente in uso nelle diverse strutture sanitarie, quali aree coprano, se comprendano modalità di autovalutazione o meno, come si proceda in caso di non pieno raggiungimento degli obiettivi di competenza ed autonomizzazione.

Al momento attuale (metà gennaio 2020) circa il 95% delle strutture sanitarie risultano aver strutturato in maniera documentata percorsi specifici di varia natura.

Tale rilevazione sarà utilizzata anche ai fini delle verifiche previste dai requisiti di Accreditamento Istituzionale.

**Obiettivo**

Descrivere, in un documento aziendale trasversale valido per tutte le strutture sanitarie, le tappe essenziali che deve percorrere ciascun neo assunto le responsabilità associate e le modalità di verifica dell’avanzamento, soprattutto in relazione all’efficacia dell’affiancamento, al raggiungimento dell’autonomia ed alle azioni da mettere in atto in caso di esito non soddisfacente.

Ogni struttura provvederà a declinare poi le proprie specifiche esigenze ed a raccogliere in maniera documentata l’applicazione quali quantitativa dello strumento.

**Azioni e modalità**

* Completamento del censimento
* Elaborazione del documento aziendale
* Validazione
* Diffusione
* Monitoraggio del grado di utilizzo, rispondenza, aggiornamento
* Creazione di modello file excel per la raccolta dati

**Attori coinvolti e risorse:**

DIPSA

Tempo lavoro

**Beneficiari:**

dipendenti (soprattutto neoassunti/neo inseriti)

**Nota metodologica:**

-

**Iniziativa n.3**

**Obiettivo:**

stimolare la riflessione attraverso esemplificazioni pratiche di situazioni, come da analisi dei bisogni formativi e dati emersi nelle schede di valutazione delle edizioni 2019

**Azioni:**

Diffusione Codice di Comportamento e Codici Disciplinari;

**Attori Coinvolti:**

Funzione Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

FVO

**Misurazione:**

programmazione formazione semestrale

programmazione iniziative di refresh sui principali contenuti

monitoraggio annuale del rispetto Codici (indicatori)

**Beneficiari:**

dipendenti e contrattualizzati

**Spesa:**

ore formazione

**Nota Metodologica**

Si continuerà quanto previsto nel PFA e descritto nel PTPCPT 2020.

**Iniziativa n.4**

**Obiettivo:**

prosecuzione lavoro Stress lavoro correlato, come da dettato normativo

**Azioni:**

concludere la messa in opera delle misure di tutela individuate e tenere sotto controllo le altre.

manutenzione di quello che c'è, con un occhio particolare ad approfondire la tematica del rischio per i chirurghi con alcune sperimentazioni sia in termini di valutazione (iter già concordato tra MC e SPP) che di formazione (iter da concordare)

- aggressioni: proseguiamo con attività già in essere: misure di protezione in specifiche strutture; iniziative formative teorico pratiche.

- faremo un corso sulla comunicazione al personale sanitario impegnato in attività di front-line (Radiologia, area ambulatoriale) con il supporto della FPO

**Attori Coinvolti:**

SPP

MC

**Misurazione:**

* proseguimento progetto stress lavoro correlato e diffusione dati
* programmazione ed effettuazione formazione

**Beneficiari:**

dipendenti

**Spesa:**

budget assegnato alla sicurezza

**Nota Metodologica**

dopo l'analisi degli indicatori oggettivi (straordinari, maternità, ecc.), interviste con direttori e coordinatori di dipartimento, il questionario rivolto a più di 900 dipendenti, abbiamo concluso l'approfondimento di secondo livello (interviste con direttore e coordinatore di struttura e focus Group con i lavoratori) per le strutture per le quali si sono rilevati scostamenti rispetto alla media. Per tutti è in corso la redazione del DVR con l'individuazione delle misure di correzione (al momento è conclusa solo la Vascolare ma contiamo per fine anno di concludere anche le altre).

**Iniziativa n.5**

**Obiettivo:**

analisi dei dati relativi ai dipendenti, come da dettato normativo ed esigenze di lavoro

**Azioni:**

* Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
* automatizzare il processo di collegamento tra varie funzioni (personale, SPP, MC) e rendere operativo il sistema

**Attori Coinvolti:**

* Amministrazione del Personale
* SPP-MC su programma CANOPO
* FVO
* SID

**Misurazione:**

progressivo affinamento del dato laddove possibile anche in relazione alle ditte fornitrici (es di NFS)

**Beneficiari:**

Amministrazione

**Spesa:**

ore lavoro personale e estrapolazioni software

**Nota Metodologica**

Molte delle analisi ad oggi richieste dalla recente normativa a cui questo PAP cerca di adeguarsi non sono significative per le suddivisioni gerarchico contrattuali della Sanità e richiedono spese aggiuntive per creare automatismi negli applicativi attualmente in uso.

**Iniziativa n.6**

**Obiettivo:**

ottimizzazione delle risorse attraverso la collaborazione con le reti presenti e la loro implementazione sia rispetto a progettazione/reperimento fondi sia rispetto alla trasmissione di informazioni, condivisione di formazione e iniziative di sensibilizzazione

**Azioni:**

Implementazione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio e partecipazione attiva di AO;

**Attori Coinvolti:**

componenti CUG

referenti DSP e DIPSA

**Misurazione:**

* + partecipazione attiva ai tavoli di lavoro
  + rendicontazione

**Beneficiari:**

dipendenti

cittadini

**Spesa:**

nessuna specificamente prevista al di là del tempo lavoro

**Nota Metodologica**

Descrizione dettagliata in apposito paragrafo del presente documento

**Iniziativa n.7**

**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 riorganizzazione delle attività delle professioniste così da valorizzare al massimo la permanenza in servizio prima del congedo obbligatorio, sia nel 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 facciano diversa richiesta o per esigenze organizzative tali da impedire l’organizzazione di turnistica e lavoro.

**Obiettivi:**

* Individuare collocazioni ed attività utili all’equipe e sicure per la donna in gravidanza per sostenere il mantenimento in servizio durante i mesi antecedenti al congedo obbligatorio
* garantire il rientro dalla maternità nella stessa struttura in cui si era collocate prima del congedo per maternità

**Azioni**

Favorire il rientro dalla maternità della dipendente nella struttura di prevalenza e in caso di esigenze organizzative prioritarie allocarla all’interno del Dipartimento di assegnazione, salvo diversa espressione da parte della diretta interessata

**Modalità:**

gestione delle risorse del comparto sanitario secondo criteri trasparenti e predefiniti

**Attori coinvolti e risorse:**

DIPSA

**Misurazione e 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 |

IO DIPSA01 Modalità di attivazione modulistica per tutela giudizio Medico competente

**Beneficiari:**

dipendenti del comparto sanitario

**Spesa:**

-diretta nessuna

**Nota metodologica/commenti:**

All’interno della CCIA un tavolo tecnico sono stati trasformati i contratti del 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.

**Iniziativa n.8**

**Obiettivo:**

mettere a disposizione esperienze ed iniziative qualificate nell’ambito del sostegno alla genitorialità

**Azioni:**

Diffusione delle iniziative presenti sul territorio e di quelle organizzate all’interno dei diversi progetti con la partecipazione dei professionisti sanitari

Diffusione delle iniziative curate dalla cooperativa che gestisce il Micronido aziendale, sulla scorta delle esigenze espresse dai genitori frequentanti nel 2019

**Attori Coinvolti:**

* Educatrici del micronido
* DSP
* Dipartimento Materno Infantile

**Misurazione:**

programmazione ed effettuazione delle iniziative

rendicontazione e valutazione

**Beneficiari:**

dipendenti

popolazione

**Spesa:**

all’interno dei budget assegnati a Micronido ed educazione sanitaria

**Nota Metodologica**

**-**

Nel corso del 2020 non è previsto di effettuare lavori specificamente connessi a:

* Redazione Bilancio di Genere;
* Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto;
* Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere.

# 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, secondo lo schema previsto per la relazione annuale.

# CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Questa sessione è dedicata ad una analisi dei dati forniti dall’amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere.

Per quanto riguarda la fruizione del personale di misure di conciliazione analizzate possiamo fare riferimento solo ai permessi Legge 104 e al part time che sono tutti assegnati su richiesta.

In 1 solo caso sono state richieste e concesse ferie solidali.

Non sono attualmente in attuazione né previste modalità in telelavoro né di smart working.

Tabella n. 17: fruizione congedi parentali per ex Lege 104/1992 analizzati per tipologia e per genere al 31.12.2019.

|  | **UOMINI** | | **DONNE** | | **TOTALE** | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Valori assoluti** | **%** | **Valori assoluti** | **%** | **Valori assoluti** | **%** |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi giornalieri L. 104/1992 | 30 | 1,31 | 121 | 5,28 | **151** | 6,59 |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi orari L. 104/1992 | 1 | 0,04 | 6 | 0,26 | **7** | 0,31 |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi giornalieri per congedi parentali | 34 | 1,48 | 395 | 17,2 | **429** | 18,7 |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi orario per congedi parentali | 1 | 0,04 | 13 | 0,57 | **14** | 0,61 |

Tabella n. 18: fruizione di part time analizzate per genere e classi di età al 31.12.2019.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Part-time** | **UOMINI** | | | | | **DONNE** | | | | |
| **per tipo** | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < = 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| part-time > 50% misto = 10 |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 8 |  |
| part-time > 50% orizz. = 91 |  | 1 |  |  |  |  | 2 | 26 | 60 | 2 |
| part-time > 50% verticali=245 |  |  | 3 | 3 |  |  | 19 | 135 | 82 | 3 |
| part-time <= 50% misto = 3 |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 | 1 |  |
| part-time <= 50% orizz. = 12 |  |  | 1 | 1 |  |  |  | 3 | 5 | 2 |
| part-time <= 50% verticali = 34 |  |  | 1 | 1 |  | 1 | 2 | 15 | 13 | 1 |
| **totale** | **0** | **1** | **5** | **6** | **0** | **1** | **23** | **182** | **169** | **8** |
| **Totale %** | **0,00** | **0,04** | **0,22** | **0,26** | **0,00** | **0,04** | **1,00** | **7,94** | **7,37** | **0,35** |

Per quanto riguarda il personale del comparto sanitario che rientra da lunghe assenze si può far riferimento all’azione 7 precedentemente descritta per le dipendenti che rientrano dalla maternità.

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

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

**Iniziativa n.7**

**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 riorganizzazione delle attività delle professioniste così da valorizzare al massimo la permanenza in servizio prima del congedo obbligatorio, sia nel 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 facciano diversa richiesta o per esigenze organizzative tali da impedire l’organizzazione di turnistica e lavoro.

**Obiettivi:**

* Individuare collocazioni ed attività utili all’equipe e sicure per la donna in gravidanza per sostenere il mantenimento in servizio durante i mesi antecedenti al congedo obbligatorio
* garantire il rientro dalla maternità nella stessa struttura in cui si era collocate prima del congedo per maternità

**Azioni**

Favorire il rientro dalla maternità della dipendente nella struttura di prevalenza e in caso di esigenze organizzative prioritarie allocarla all’interno del Dipartimento di assegnazione, salvo diversa espressione da parte della diretta interessata

**Modalità:**

gestione delle risorse del comparto sanitario secondo criteri trasparenti e predefiniti

**Attori coinvolti e risorse:**

DIPSA

**Misurazione e 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 |

IO DIPSA01 Modalità di attivazione modulistica per tutela giudizio Medico competente

**Beneficiari:**

dipendenti del comparto sanitario

**Spesa:**

-diretta nessuna

**Nota metodologica/commenti:**

All’interno della CCIA un tavolo tecnico sono stati trasformati i contratti del 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**

**Iniziativa n.9**

**Premessa:**

Il micronido aziendale "Tataclò" 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 turnistica 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
* 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
  + 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:**

A fine dicembre 2019 si è provveduto ad installare una bacheca informativa nella sala d’aspetto dell’ambulatorio del Medico Competente dove passano tutte le dipendenti in stato di gravidanza.

Nel 2020 si continuerà 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’ASO 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 “ anche quest'anno ci sarà la possibilità di scegliere un laboratorio per i bambini. Ci piacerebbe per questo portare al nido la pet-therapy.

Sono state organizzate inoltre iniziative aperte a tutte le famiglie del territorio.

In particolare nel mese di novembre, su iniziativa dell'Azienda ospedaliera per i 700 anni dell’Azienda ospedaliera ed in collaborazione con la Cooperativa Insieme a voi , si è organizzato, all'interno del nido, l' “APERILATTE” per promuovere e sostenere l'allattamento al seno.

Sabato pomeriggio del 16 novembre si è proposto un percorso multisensoriale per bambini da 0 a 6 anni, iniziativa legata al mondo Snoezelen che la Cooperativa Insieme a voi sta portando avanti da anni con educatori specializzati.

Nel mese di novembre è ripartito nuovamente il “THE DELLE MAMME “, ciclo di incontri per sostenere ed accompagnare le mamme e le famiglie nel primo anno di vita del bambino e prevenire la depressione post partum.

Per le famiglie che frequentano il nido verranno proposti, a partire dal mese di dicembre, incontri informativi, pomeriggi e serate di laboratori e momenti di condivisione tra genitori.

I progetti della Cooperativa “Insieme a voi” sono limitati temporalmente al mese di luglio 2020 in quanto andrà rinnovata la Concessione in scadenza.

# PARITA’/PARI OPPORTUNITA’

In questa sezione sono previste le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure*.*

Non sono in programma nel 2020 azioni particolari specifiche oltre a quelle già descritte nelle iniziative elencate:

|  |  |
| --- | --- |
| ***N. iniziativa*** | ***Ambito*** |
| 1 | Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. |
| 7 | Sostegno alla maternità |
| 8 | Sostegno alla genitorialità |
| 9 | Micronido aziendale |
| 14 | Simivap e Performance |
| 16 | Raccolta dati |
| 18 | Monitoraggio discriminazione |
| 19 | Attività di studio e ricerca |
| 27 | Riconoscimento dipendenti |
| 28 | Dati in ottica di genere |

# BENESSERE DEL PERSONALE

In questa sezione sono previsti i dati relativi al benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata.

Non si sono registrate denunce o segnalazioni relative al mobbing. Un componente CUG ed alcuni componenti AO hanno preso parte a specifica formazione relativa alle diverse forme di discriminazione ed al mobbing nel corso del 2019.

Non sono state poste in essere indagini di soddisfazione, dando la priorità ai lavori già previsti all’interno della gestione del Rischio stress lavoro correlato, così come evidenziato, in collaborazione con Cittadinanzattiva, nelle procedure di Accreditamento Istituzionale, le cui verifiche riprenderanno nel 2020.

Nel Codice di comportamento viene fatto esplicito richiamo all’impegno da parte di tutti nel mantenere un clima sereno e collaborativo e alla responsabilità del personale dirigente rispetto al verificarsi dei requisiti minimi.

Ad ogni incontro formativo vengono richiamati i principi minimi di collaborazione, in accordo con i maggiori Ordini professionali.

## **PROGETTO SPORTELLO INFORMATIVO SOCIALE**

**Iniziativa n.10**

**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.

**Azioni**

Produzione di materiale visivo e grafico e mantenimento dello stesso.

Informazione attraverso i canali aziendali sia all’interno che all’esterno dell’AO.

**Attori coinvolti e risorse:**

Nel Progetto sono coinvolti 10 Patronati, con i quali è stato sottoscritto un accordo triennale. Sono presenti secondo un calendario concordato tra loro con una turnazione settimanale.

Da qualche mese è stato sottoposto alla Direzione di Presidio un progetto rivolto soprattutto ai malati oncologici attraverso il quale si vorrebbero coinvolgere professionisti in pensione ma iscritti all’Albo per dare l’opportunità di espletare le pratiche più urgenti (soprattutto legate ai benefici della L. 104/92). Si ipotizza di realizzare il progetto nei primi mesi del 2020.

**Beneficiari:**

tutta l’utenza dell’ospedale in modo particolare le persone in condizioni di fragilità o con necessità di avviare pratiche per la richiesta di invalidità e/o accompagnamento.

Nel corso del 2019 non si sono registrate particolari differenze di genere, con leggera maggioranza di *maschi* (134, pari al 52,1%) rispetto alle *femmine* (123, pari al 47,9%).

**Spesa:**

Il progetto ha come unici costi quelli dell’operatore della Funzione Servizio Sociale Ospedaliero presente nei giorni di apertura.

I Patronati intervengono a titolo gratuito e i Medici Certificatori compilano i Certificati di invalidità nelle loro attività di servizio.

**Misurazione e Valutazione:**

Dati di attività, partecipazione dei patronati, soddisfazione e analisi criticità vengono rilevate a cadenza semestrale e condivisi con i Patronati con i quali è stato sottoscritto l’accordo triennale in data 1/6/2019

**Commenti:**

Nonostante le ripetute e plurime azioni volte alla pubblicizzazione del Servizio (intranet, totem, incontri con i Coordinatori, cartelli in tutte le Strutture), tra gli operatori è ancora bassa la conoscenza della sua esistenza, con conseguenze sulle carenze di informazione date ai pazienti e ai famigliari. In tal senso sarebbe utile mettere in campo nuove iniziative, come quella di reclutare alcuni Medici in pensione per la compilazione dei Certificati telematici di invalidità.

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

**Iniziativa n.11**

**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

**Azioni**

Effettuazione delle attività previste dalle diverse fasi della sorveglianza sanitaria

Formazione

**Modalità:**

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

**Attori coinvolti e risorse:**

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

**Beneficiari:**

dipendenti

**Spesa:**

tempo lavoro operatori

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 2020 continuerà la rilevazione annuale degli indicatori monitorati per la Sorveglianza sanitaria.

Nel corso del 2020 continuerà il progetto legato alla valutazione e gestione dello stress lavoro correlato, in collaborazione con l’ASLCN2 e con la restituzione alle strutture coinvolte dei dati emersi.

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

**Iniziativa n.4**

**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[[12]](#footnote-12). E’ stata implementata l’area relativa al rischio aggressioni, in collaborazione con il Nucleo Gestione Rischio Clinico[[13]](#footnote-13).

valutazione di alcune proposte formative nell’ambito della promozione del benessere dei dipendenti.

**Azioni e modalità**

* Prosecuzione mappatura
* Diffusione dati
* redazione del DVR con l'individuazione delle misure di correzione (al momento è conclusa solo la Vascolare ma contiamo per fine anno di concludere anche le altre).
* concludere la messa in opera delle misure di tutela individuate e tenere sotto controllo le altre
* formazione settoriale
* corso sulla comunicazione al personale sanitario impegnato in attività di front-line (Radiologia, area ambulatoriale) con il supporto della FVO
* gestione area intranet

**Attori coinvolti e risorse:**

SPP, Medico competente,

Psicologi in convenzione ASLCN2, FIASO

**Misurazione e valutazione**

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

**Beneficiari:**

dipendenti

**Spesa:**

come previsto dal budget sicurezza

**Nota metodologica/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.

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 e proseguendo con le attività già in essere: misure di protezione in specifiche strutture; iniziative formative teorico pratiche.

### **SUPPORTO PSICOLOGICO E RIELABORATIVO**

**Iniziativa n.12**

**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.

**Obiettivi:**

fornire supporto agli operatori

**Azioni**

* attuare quanto 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

**Attori coinvolti e risorse:**

Funzione Psicologia ospedaliera

**Misurazione e Valutazione:**

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

**Beneficiari:**

dipendenti AO

popolazione

**Spesa:**

ore lavoro

**Nota metodologica/commenti:**

Il Trauma Center Ospedaliero autofinanzia in buona parte le proprie attività tramite azioni di found raising e libere donazioni.

## **REGOLAMENTAZIONE USO DELLA DIVISA ANCHE AI FINI DELL’IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE**

**Iniziativa n.13**

**Premessa:**

in seguito al verificarsi di alcuni episodi riconducibili ad aggressioni verbali ai danni degli operatori era emersa nel 2019 la richiesta da più parti del comparto sanitario di rivedere i dati visibili sul cartellino di riconoscimento.

L’analisi dei dati del cartellino è convogliata nel discorso complessivo di ridifferenziazione maggiore delle divise del personale maggiormente a contatto con l’utenza.

Nel 2019 è stato assegnato l’obtv 99 alla S.S.DAPO e Logistica, in collaborazione con la DIPSA e la DSP.

**Obiettivi:**

regolamentare in maniera univoca l’uso delle divise e del cartellino di riconoscimento

**Azioni**

* Diffusione del Regolamento
* Verifica della sua attuazione
* Analisi delle eventuali criticità

**Attori coinvolti e risorse**

* DAPO
* DIPSA
* DSP
* SPP
* Amministrazione del Personale

**Misurazione e valutazione:**

presenza di rendicontazione di diffusione e monitoraggio di applicazione del regolamento

**Beneficiari:**

dipendenti

lavoratori contrattualizzati e personale delle ditte fornitrici

utenti

**Spesa:**

funzionamento previsto da capitolato

**Nota metodologica/commenti:**

Il CUG non è stato direttamente coinvolto né informato da questo obiettivo ma lo stesso si è fatto carico di verificarne la corretta diffusione e gli aspetti da correlare al Codice di comportamento, al progetto avviato nel 2019 relativo ai dati sul cartellino di riconoscimento ed al gruppo che si occupa di umanizzazione.

# PERFORMANCE

In questa sezione è prevista una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell’amministrazione; l’analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

All’interno del ciclo Performance sono ricompresi i documenti riferiti al Sistema di valutazione aziendale (SiMiVaP e relazione). La Presidente CUG viene direttamente coinvolta nel riesame e nella redazione dei documenti previsti e si interfaccia con l’OIV per le tematiche di pertinenza.

Non è possibile al momento della redazione del presente documento indicare specifici obiettivi che possano coinvolgere il CUG che verosimilmente, non avendo un organico dedicato e un budget, non può ricevere obiettivi all’interno delle schede di budget.

L’attuale Presidente CUG contiene all’interno del proprio incarico dirigenziale l’indicazione di occuparsi delle tematiche di pertinenza CUG e soggetta alle valutazioni annuali di primo livello e periodiche di II livello come previsto dal modello aziendale.

Negli ultimi due anni la messa a disposizione dei dati previsti a carico di molte strutture tecnico amministrative è indicata esplicitamente in alcuni obietti (cfr obtv 108)

**Iniziativa n.14**

**Premessa:**

Al momento attuale la Presidente CUG si occupa, all’interno della documentazione prevista dal Ciclo Performance e dei rapporti con l’OIV, di redigere il SiMiVap e di raccogliere i dati per la Relazione sul Sistema di Valutazione aziendale. Nel corso del 2020 verrà riesaminato il Simivap alla luce degli elementi richiesti anche dalla LG 4 del DFP in merito alla valutazione partecipativa. Con l’occasione si effettuerà un censimento delle funzioni di controllo di primo e secondo livello dentro l’AO.

**Obiettivi:**

* esplicitare responsabilità ed ambiti di controllo di primo e secondo livello per le maggiori attività dell’AO
* rendere visibili in maniera aggiornata e trasparente
* evidenziare le criticità

**Azioni**

* Riesaminare il SimiVap attuale[[14]](#footnote-14)
* Redigere la Relazione SiMiVaP
* Evidenziare maggiormente il nesso con il sistema di premialità

**Modalità:**

riesame dei documenti previsti dagli obblighi di pubblicazione e secondo le LG del DFP e ANAC

**Attori coinvolti e risorse:**

* Amministrazione del Personale
* FPCT
* FVO

**Misurazione e valutazione:**

presenza del Simivap e della Relazione Simivap attualizzati e pubblicati nelle specifiche aree di Amministrazione Trasparente

**Beneficiari:**

tutti i dipendenti

**Spesa:**

Per l’obiettivo specifico il tempo lavoro delle persone coinvolte

**Nota metodologica/commenti:**

Non esistono espliciti obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell’amministrazione. L’analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili rimane un punto debole su cui il CUG ha già espresso alla Direzione perplessità e necessità di riesame del modello valutativo e della sua reale applicazione. Le osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo non sono state in questo momento tenute in considerazione.

# 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.

Come dichiarato in apertura il CUG si trova in difficoltà dal punto operativo a causa dell’esiguità della rappresentanza sindacale nel suo interno, dell’assoluta mancanza delle informazioni previste in merito alla maggior parte delle tematiche oggetto di contrattazione e risulta scarsamente coinvolto spontaneamente dalla Direzione nelle fasi di programmazione e valutazione previste.

Nonostante queste premesse il CUG si impegna a mantenere l’operatività rispetto all’ascolto degli operatori in riferimento alle tematiche di pertinenza ed in assenza della Consigliera di fiducia, nell’attività di analisi dei dati di cui riesce ad entrare in possesso e nel mantenimento delle reti, proponendo le iniziative di cui riesce a farsi carico considerando che non ci sono risorse specificamente destinate alle sue attività.

# OPERATIVITA’ DEL CUG

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. Nel corso del 2019 in alcuni momenti di riunione programmata erano presenti la metà dei componenti. La situazione è stata ripetutamente fatta presente alla Direzione con cui si è concordato di non attuare quanto previsto dal Regolamento in termini di decadenza per non impedire l’operatività, per quanto minima, del CUG.

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

Al momento della stesura del presente documento è stato proposto alla Direzione Aziendale di riemettere un avviso al fine di ricostituire un CUG numericamente consistente, mantenendo i componenti attualmente in carica, se disponibili. Con l’occasione sì è esplicitamente richiesto di ricordare di rispettare le quote di genere nel’indicazione del componente e del relativo sostituto.

Il CUG non ha un centro di costo e responsabilità né un budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001

Non ha delle risorse umane assegnate specificamente ma tutti i componenti prestano la loro opera per il CUG all’interno del normale orario di servizio e, talvolta, a livello di volontariato.

Le esigenze formative individuali rientrano nel comune percorso autorizzativo aziendale riferibile alla formazione facoltativa e pertanto ricade sul budget assegnato alla struttura di appartenenza di ogni componente.

Le spese per la formazione organizzata internamente a favore dei componenti CUG o da parte del CUG per i dipendenti viene sottoposta e autorizzata direttamente dal Direttore Amministrativo.

Al di là del provvedimento di nomina del CUG ed in accordo con il Direttore Amministrativo, che è rimasto lo stesso dal momento della nomina CUG, non ci sono altri provvedimenti che riguardino le attività dei CUG. Il CUG è previsto e menzionato nell’Atto Aziendale (pag.13 e 14).

Tutta la documentazione prodotta dal CUG è pubblicata, se di interesse pubblico, nell’area del portale ricavata all’interna della descrizione aziendale in Amministrazione Trasparente[[15]](#footnote-15), se di interesse esclusivamente interna , nella cartella intranet specifica[[16]](#footnote-16).

La Presidente CUG ha predisposto in apposita cartella di rete le modifiche che si renderebbero necessarie al Regolamento CUG ed alla procedura ma attende a formalizzarle confidando in una ricostituzione del CUG stesso che implicherebbe un riesame complessivo della documentazione di lavoro e delle modalità di presentazione.

Il CUG si autoconvoca normalmente una volta ogni 3 mesi, salvo differenti necessità ed in relazione alle scadenze previste dalla programmazione e rendicontazione. Le comunicazioni che si rendono necessarie tra un incontro e l’altro avvengono per lo più via mail le consultazioni rapide attraverso il telefono o whatsapp.

Non è invece prevista una forma ed una frequenza di consultazione da parte della Direzione che viene invece interpellata sempre dal CUG ad ottobre per la predisposizione della programmazione e ad inizio anno successivo per l’invio della rendicontazione.

Uno dei limiti che occorre segnalare è il non coinvolgimento del CUG da parte della Direzione e degli uffici aziendali che seguono tematiche di pertinenza e che rendono di fatto molto difficile assolvere alle funzioni previste dalla Legge soprattutto in chiave consuntiva.

La Presidente CUG quando necessario trasmette in forma scritta le richieste e le puntualizzazioni ai Direttori competenti per area.

Come dichiarato nella PG 029 che definisce le modalità di attivazione del CUG il Presidente prende in carico le richieste il più tempestivamente possibile e comunque entro due settimane dall’arrivo delle stesse, compatibilmente con la presenza in servizio del componente CUG ricevente. La documentazione eventualmente acquisita per l’attività e le istruttorie sono archiviate presso l’ufficio della Presidente in armadio protetto e in cartella accessibile con password.

Non è mai stata presente una Consigliera di Fiducia presso l’AO e il CUG non si avvale stabilmente di consulenti esterni all’AO e all’ambito interaziendale per lo svolgimento delle proprie funzioni. La collaborazione con l’OIV è buona e garantita direttamente dalla Presidente che si interfaccia direttamente con l’OIV anche in funzione del proprio ambito di lavoro principale all’interno del Controllo di Gestione che funge altresì da Segreteria di Supporto dell’OIV.

Particolarmente preziosa nell’ultimo anno è risultata la collaborazione tra CUG all’interno del Forum costituito dalla Consigliera di Fiducia regionale e con i CUG sanitari regionali aderenti. In questa sede si sono avviati scambi preziosi anche con i Cug ed i Settori Pari Opportunità del Comune di Cuneo, della Provincia di Cuneo e dell’Università di Torino.

La Presidente CUG svolge funzioni di rappresentanza aziendale, per le tematiche di pertinenza CUG e può delegare altri componenti in sua vece.

Rispetto al 2020, auspicando la ricomposizione dello stesso, il CUG dovrà riesaminare il proprio regolamento e provvedere all’inserimento dei nuovi componenti ed alla formazione che agli stessi si rendesse necessaria.

Per quanto riguarda l’operatività la Presidente farà nuovamente presente alla Direzione le funzioni del CUG ribadite nell’estate 2019 dalle Direttive DFP. In modo particolare il CUG vorrebbe:

Rispetto ai poteri propositivi:

* collaborare con il SPP ed il MC all’individuazione di azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, a partire dal censimento e dalla valorizzazione di competenze e disponibilità di operatori che possano mettere in campo qualcosa di utile ad altri dipendenti, come un tempo avveniva per la musicoterapia;
* individuare, in collaborazione con le OO.SS, la DIPSA, la DSP e il Servizio Legale Interaziendale modalità per la raccolta di informazione e la valutazione reale di iniziative idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- straining;
* promuovere reali iniziative che attuino le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l’affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo a partire da una valutazione seria di possibilità di smart warking e cessione ferie solidali, in cordata con gli studi di fattibilità menzionati nella rete dei CUG sanitari regionali e all’interno di FIASO.

Rispetto ai poteri consultivi formulare pareri su:

* Progetti di riorganizzazione dell’amministrazione di appartenenza
* Piani di formazione del personale
* Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
* Criteri di valutazione del personale
* Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Rispetto ai poteri di verifica

* Essere coinvolto nella valutazione dei dati raccolti e nella comunicazione degli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

# ATTIVITA’ DEL CUG

L’attività svolta dal CUG nel triennio 2018-2020 (e riferita pertanto alla durata del proprio mandato) 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[[17]](#footnote-17) e nell’ apposita area intranet[[18]](#footnote-18);

-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 2020 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* |  |  |

All’interno della procedura di gestione delle segnalazioni pervenute tramite il canale whistleblowing[[19]](#footnote-19), se verrà confermato quanto si trova ad oggi nelle Linee Guida ANAC in consultazione, non si farà più riferimento al CUG quale riferimento per i dipendenti che si ritenessero penalizzati dall’aver effettuato una segnalazione, ruolo che pertiene ora soltanto ad ANAC. Ciò non toglie che nel caso in cui il CUG venisse interpellato per questioni in merito si farà carico di indirizzare correttamente il richiedente.

Si sta valutando invece se sarà necessario esplicitare in qualche modo nella prossima revisione del Codice di comportamento il ruolo del CUG.

Nel primo semestre del 2020 si terrà il consueto momento formativo annuale a cura del CUG. Si prevede di proporre ai dipendenti un momento di riflessione sui possibili effetti dei social e della facilità del loro utilizzo attraverso i propri dispositivi sul benessere professionale e personale, anche in relazione al diritto alla disconnessione.

## **AZIONI A SOSTEGNO DEGLI OPERATORI**

**Iniziativa n.15**

**Obiettivi:**

raccogliere le segnalazioni pervenute dai dipendenti nelle aree di competenza CUG così come definito nella PG 029[[20]](#footnote-20) 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.

**Azioni**

* Comunicazioni periodiche per far conoscere l’esistenza del CUG e le sue funzioni
* Disponibilità sia all’incontro personale che in equipe verso i dipendenti
* Ascolto
* Raccolta ed analisi dati
* Sintesi e rendicontazione
* Proposte operative

**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.

**Attori coinvolti e risorse:**

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

**Misurazione e valutazione:**

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

**Beneficiari:**

tutti i dipendenti

strutture aziendali

Direzione

**Spesa:**

nessuna, al di là del tempo lavoro delle persone coinvolte

**Nota metodologica/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 2020 si manterranno i momenti di confronto annuale con DIPSA, DSP e le varie funzioni che ad essa fanno riferimento (es Assistenza Sociale, Medico competente, Psicologia, Rischio Clinico), MC e SPP 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.

## **RACCOLTA DATI**

**Iniziativa n.16**

**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.

**Azioni**

Individuazione e riesame annuale degli indicatori e delle fonti di trasmissione dati

**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.

**Attori coinvolti e 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.

**Misurazione e valutazione**

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

**Beneficiari:**

Direzione

OIV

Dipendenti

**Spesa:**

nessuna, al di là del tempo lavoro delle persone coinvolte

**Nota metodologica/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.

Nel corso del 2020 alcuni aspetti specificamente riconducibili al CUG sono previsti anche all’interno degli items di verifica previsti per l’Accreditamento Istituzionale.

### **ACCESSIBILITA’**

**Iniziativa n.17**

**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

**Azioni**

Sollecitare le strutture che devono occuparsi della valutazione e della definizione delle azioni

Verificare la pertinenza con il mandato normativo e le eventuali richieste e segnalazione pervenute dai dipendenti e dalla Direzione

**Modalità:**

analisi, pianificazione, valutazione, rendicontazione

**Attori coinvolti e 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

**Misurazione e valutazione**

* presenza di dati da pubblicare su Amministrazione Trasparente alla scadenza prevista
* rendicontazione

**Beneficiari:**

dipendenti e utenti

**Spesa:**

quelle eventualmente previste per le iniziative di adeguamento all’accessibilità

**Nota metodologica/commenti:**

Nel corso del 2020 si cercherà di integrare maggiormente tutte le dimensioni dell’accessibilità presenti in AO quindi non solo quelle di pertinenza della SC Tecnico e della SS SPP per quanto riguarda l’abbattimento delle barriere fisiche e sensoriali e le dotazioni corrette di postazioni per i dipendenti con necessità particolari ma anche la parte che si riconduce alla sicurezza ed accesso dati ed all’informatizzazione ed uso dei dispositivi e dei diversi canali informativi.

### **MONITORAGGIO E CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE**

**Iniziativa n.18**

**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:**

* Verificare la necessità di ulteriore formazione
* individuare una modalità periodica per rilevare in maniera attiva la percezione del fenomeno
* accogliere gli indicatori indiretti
* tenere alta l’attenzione attraverso modalità informativo -comunicative

**Azioni**

* + Individuare modalità per ricordare periodicamente gli ambiti in cui possiamo correre i maggiori rischi di discriminazione al di là delle intenzioni, portando avanti il messaggio proposto nella formazione del 2019 (ad esempio aderendo a giornate nazionali in merito, creando dei post, diffondendo le iniziative presenti sul territorio)
  + Menzionare specificamente questi aspetti all’interno della formazione al Codice di comportamento ed ai codici disciplinari

**Modalità:**

raccolta e analisi dei dati

**Attori coinvolti e risorse:**

* DIPSA
* FVO
* Comunicazione e ufficio stampa interaziendale
* Legale interaziendale
* Rete antidiscriminazione

**Misurazione e Valutazioni:**

presenza di strumenti per raccolta dati e indicatori

rendicontazione annuale

**Beneficiari:**

dipendenti e stakeholders complessivi

**Spesa:**

nessuna prevista al di là del tempo lavoro delle persone coinvolte

**Nota metodologica/commenti:**

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

La Presidente CUG segue una tesi di laurea di una candidata presso il Corso di Laurea di Infermieristica della sede di Cuneo.

## **ATTIVITA’ DI STUDIO E RICERCA**

**Iniziativa n.19**

**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 2020 verrò discussa 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.
* 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).
* Continuerà l’applicazione del profilo di posto all’interno del Dipartimento medico secondo il modello primary nursing.
* All’interno del Dipartimento di Emergenza e delle Aree Critiche si svilupperà l’implementazione dei profili di posto.
* È allo studio attraverso un gruppo di lavoro DIPSA il riesame delle attuali modalità di inserimento del neoassunto di comparto e la valutazione di un modello di profilo di posto aziendale.

**Azioni**

Raccogliere i lavori svolti presso AO di Cuneo o utili alla stessa rispetto ai temi di pertinenza CUG attraverso i canali autorizzativi aziendali

Valorizzare e rendere visibili i lavori utili all’interno del contesto AO S.Croce e Carle di Cuneo

**Modalità:**

raccolta dati attraverso le richieste di autorizzazione allo studio

e alle segnalazioni/richieste spontanee da parte degli effettuatori

**Attori coinvolti e risorse:**

* DIPSA
* FVO

**Misurazione e valutazione**

presenza di elenco lavori

**Beneficiari:**

dipendenti e stakeholders

**Spesa:**

nessuna oltre al tempo lavoro delle persone coinvolte

**Nota metodologica/commenti:**

Nel corso del 2020 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**

**Iniziativa n.20**

**Obiettivi:**

* procedere annualmente ad una raccolta dei bisogni sulle aree di competenza CUG
* far conoscere il CUG ai nuovi dipendenti (formazione ai neoassunti)
* stimolo e supporto a lavori di ricerca, project work e tesi soprattutto in collaborazione con i Corsi di Laurea per le Professioni Sanitarie

**Azioni**

* 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
  + riesaminare nel 2020 le modalità di presentazione del CUG

**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.

**Attori coinvolti e Risorse:**

componenti CUG per la richiesta dati a:

* Comunicazione e ufficio stampa
* Formazione e Valutazione degli Operatori
* Rete CUG regionale

**Misurazione e Valutazione:**

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

**Beneficiari:**

dipendenti

**Spesa:**

al momento non quantificabili

**Nota metodologica/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 e di valutare modalità alternative di sensibilizzazione.

All’interno della raccolta dei bisogni formativi emergono sempre più spesso proposte di FAD e di focus group pratici-mirati e specifici.

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

**Iniziativa n.3**

**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[[21]](#footnote-21) 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:**

veicolare le corrette modalità comportamentali

sviluppare riflessioni critiche

creare canali comunicativi aperti e sistemici

**Azioni**

* 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

**Attori coinvolti e Risorse:**

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

**Misurazione e 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.

**Beneficiari:**

tutti i dipendenti

**Spesa:**

nessuna al di fuori del tempo lavoro delle persone coinvolte

**Nota metodologica/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.

Es formazione sui social

Es. adattamento modalità whistleblowing

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

**Iniziativa n.21**

**Premessa:**

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

Sono state emesse dal DFP le LG n.4 relative alla partecipazione ai processi di programmazione e valutazione dell’organizzazione, riferiti ai diversi stakeholders tra cui utenti e dipendenti.

**Obiettivi e Attività:**

* Verificare come attuare le LG 4 DFP
* Coinvolgere direttamente i dipendenti nell’organizzazione, effettuazione e valutazione di percorsi operativi attraverso attività di progettazione a diverso livello

**Modalità:**

* Analisi di quanto previsto dalle LG 4 DFP e pianificazione operativa
* Reclutamento su vasta scala di operatori in base a disponibilità o secondo criteri predefiniti
* Emissione di avviso in caso di ricostituzione CUG

**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 non è stato concretizzato quanto previsto dalla call interna attorno al Piano cronicità nonostante la presentazione di numerose manifestazioni di interesse da parte di dipendenti interni.

Ha invece avuto una buona adesione il bando interno-esterno finalizzato a reclutare dipendenti che tramite progetti quali quantitativi hanno partecipato all’organizzazione delle celebrazioni per i 700 anni AO.

Una volta analizzata la numerosità dei componenti proposti dalle OO.SS per il riallineamento del CUG alle rappresentanze si valuterà con la Direzione la possibilità di emettere un avviso, come suggerito dalle LG DFP 2019, per raccogliere le disponibilità tra i dipendenti.

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

**Iniziativa n.22**

**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.

**Azioni**

* Individuazione dei criteri di assegnazione
* Pubblicazione del provvedimento
* Assegnazione in base ai criteri
* Rendicontazione

**Modalità:**

pubblicazione bando

**Attori coinvolti e Risorse:**

FVO

garanzie contrattuali

**Misurazione e Valutazione:**

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

**Beneficiari:**

incidenza in termini di genere

**Spesa:**

capitolo di spesa e risorse impegnate

**Nota metodologica/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**

**Iniziativa n.23**

**Premessa:**

Come dichiarato all’interno del Piano di Comunicazione ASLCN1-AO S.Croce e Carle di Cuneo nel 2020-2022[[22]](#footnote-22) la S.S. Comunicazione e Ufficio Stampa con la collaborazione delle strutture aziendali interessate continuerà a migliorare la comunicazione interna.

Considerata l’ampiezza e la complessità delle ASR, i continui cambiamenti organizzativi, l’ampliamento dei canali di comunicazione, la semplificazione e la dematerializzazione dei documenti, la velocizzazione degli scambi comunicativi interni, è necessario agire a 360° sui diversi aspetti legati alla comunicazione di modo da rafforzare da un lato il senso di appartenenza dei professionisti frenando “i rumors” che spesso si creano negli ambienti lavorativi, dall’altro assicurare l’aggiornamento e l’equità dell’informazione nei diversi servizi e territori aziendali, con particolare attenzione per le fasce “deboli” della popolazione.

Una buona comunicazione interna, fondata su un'ampia circolazione delle informazioni sulle attività e i processi lavorativi, e il pieno coinvolgimento del personale nei progetti di cambiamento organizzativo, consente di costruire al meglio l'identità aziendale e favorisce la crescita di un senso di appartenenza positivo alla dimensione del lavoro pubblico. Nell’azienda il processo di comunicazione interna, partendo dalla Direzione aziendale, coinvolge la Dirigenza e successivamente tutti gli operatori, così da rispondere in modo coordinato e capillare ai molteplici bisogni informativi interni ed esterni. Gli “attori” e “destinatari” della comunicazione interna sono la Direzione Aziendale, i direttori e responsabili di Dipartimento e di Struttura, i dipendenti, le Organizzazioni Sindacali Aziendali, il Comitato Unico di Garanzia, i medici di medicina generale e pediatri di libera scelta, i medici specialisti convenzionati, le Associazioni e Istituzioni del Terzo Settore in ambito sanitario e di Volontariato operanti sul territorio.

**Obiettivi:**

Implementare la circolazione di notizie corrette e finalizzate al corretto ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro e di interazione con l’utenza e gli stakeholders.

**Azioni**

Maggiormente orientate al rapporto verso l’utenza:

1. Consolidamento della comunicazione on-line collegata alla presenza del sito aziendale e dei social network, al fine di facilitare la navigazione, la fruibilità, l’accessibilità alle informazioni mirate a garantire una maggiore conoscenza delle attività aziendali.
2. Iniziative di comunicazione diversificate per strumento e tipologia, per la descrizione di eventi, procedure, progetti e nuove normative che riguardano il rapporto tra cittadini e Servizio Sanitario Regionale e le variazioni intervenute che comportino aggiornamenti nelle modalità di erogazione dei servizi oltre ad “informazioni utili”.
3. Iniziative di comunicazione specifiche, mediante l’utilizzo di strumenti editoriali consolidati con realizzazione programmata e periodica, per la comunicazione e divulgazione di testi di carattere tecnico scientifico attinenti specifici rischi per lo stato di salute, in particolare quelli che possono essere controllati attraverso comportamenti individuali e stili di vita più corretti;
4. Realizzazione di eventi, manifestazioni, iniziative, in campo sanitario, o partecipazione a qualificate iniziative-eventi organizzate da altri soggetti istituzionali pubblici e privati, che riguardano i temi della promozione della salute;
5. Consolidamento ed estensione dei rapporti con soggetti istituzionali pubblici e privati, al fine di assicurare un’adeguata rete di collaborazioni nell’attuazione di progetti multidisciplinari di interesse comune, finalizzati al soddisfacimento dei bisogni di salute del cittadino.
6. Supporto alle iniziative aziendali per la realizzazione di strumenti utili a indirizzare il cittadino verso un uso corretto e consapevole dei servizi ;
7. Sviluppo della Trasparenza e cultura della legalità intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche ed e condizione di garanzia delle liberta individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un’amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Maggiormente orientate agli operatori:

1. **Promozione della formazione** quale ruolo fondamentale nell’assicurare lo sviluppo professionale degli operatori e la valorizzazione delle potenzialità esistenti, indispensabili per la realizzazione della Mission aziendale. I momenti formativi sono però altrettanto utili come occasione di conoscenza, dialogo e confronto tra gli operatori: per questa ragione, siano essi formalmente definiti attraverso corsi di formazione ovvero quali momenti di incontro in gruppi di lavoro o riunioni, sono estremamente utili per la creazione del senso di appartenenza ed il rafforzamento dell’identità aziendale.
2. **Posta elettronica**

La posta elettronica (e-mail) aziendale costituisce il principale strumento aziendale per le comunicazioni interne.

Importante, al fine di migliorare l’efficacia di tale canale:

1. continuare a migliorare le modalità di invio delle comunicazioni all’interno dell’Asl Cn1 e implementare il flusso comunicativo all’interno dell’AO Santa Croce dopo la creazione, nel 2019, di caselle di posta elettronica aziendali per tutti i dipendenti.

1. **Intranet**

E’ un sito dedicato a chi lavora in azienda, attraverso gli indirizzi http://intracn1 e http://intranet.loc è possibile accedere ai portali Asl e AO che consentono di reperire informazioni, notizie, regolamenti, procedure, modulistiche, consultare i diversi corsi di formazione, accedere all’albo pretorio e ai software utilizzati in azienda, accedere alla rubrica e procedere alle formulazioni di richieste on line.

I siti intranet soddisfano in buona parte le necessità interne ma si ritiene necessario la creazione di un gruppo di lavoro che valuti la possibilità di modificare e implementare quanto attualmente in uso.

1. **Newsletter Interna**

Prosegue la periodicità mensile (10 numeri/anno) della newsletter sul sito intranet AslCN1. Nel corso del 2020 si predisporrà anche per l’AO Santa Croce la newsletter tendenzialmente a cadenza mensile. Necessaria è un maggior coinvolgimento dei servizi interni nel fornire informazioni utili ai dipendenti.

1. **Rassegna Stampa**

La rassegna stampa degli articoli pubblicati sui quotidiani e settimanali locali è prodotta dall’Ufficio stampa aziendale, gli articoli sono inviati a tutti i direttori di struttura semplice e complessa delle due aziende sanitarie.

Sul sito intranet è presente inoltre una rassegna giuridica e normativa redatta a cura dell’ufficio progetti e della direzione generale.

1. **Referenti della comunicazione**

Al fine di agevolare e potenziare i flussi informativi atti a promuovere la comunicazione interna e una più efficace, puntuale e trasparente comunicazione con l’utente, fondamentali sono i **referenti della comunicazione:** nel 2019 sono stati rivisti gli elenchi. Nel 2020 saranno attivati gruppi di lavoro specifici per condividere le azioni di comunicazione ed elaborare un piano di comunicazione più condiviso.

**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 1, 2, 3, 4, 5, 6,7).

**Attori coinvolti e Risorse:**

S.S.Comunicazione e ufficio stampa interaziendale

**Misurazioni e Valutazioni:**

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

Partecipazione attiva dei soggetti indicati nelle singole attività.

**Beneficiari:**

dipendenti, stakeholders e utenza

**Spesa:**

quanto previsto nelle specifiche iniziative (rendicontazione a cura della S.S.Interaziendale Comunicazione e rassegna stampa)

**Nota metodologica/commenti:**

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

## **EMPOWERMENT**

**Iniziativa n.24**

**Premessa**

Non ci sono risorse specificamente destinate o progetti promossi dal MC che vadano a lavorare sulla prevenzione e la promozione della salute dei dipendenti al di là della diffusione delle iniziative rivolte agli utenti.

**Obiettivi:**

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

**Azioni e 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
* partecipazione alle Cattedre della salute
* collaborazione con agenzie del territorio, Società ed organizzazioni di pertinenza
* adesione a Rete Antiviolenza
* collaborazione con Rete Antidiscriminazione

**Attori coinvolti e Risorse:**

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

**Misurazione e Valutazione:**

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

**Beneficiari:**

* dipendenti
* popolazione

**Spesa:**

nessuna specifica al momento

**Nota metodologica/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.

In Azienda e deliberato un gruppo di lavoro dedicato all'Empowerment-Umanizzazione, il cui coordinamento e assegnato/agito dalla Direzione Sanitaria di Presidio. E' stata inoltre costituita l'equipe mista (componenti aziendali e civici) che si riuniscono periodicamente per valutazioni, osservazioni e azioni di miglioramento.

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 2020.

## **MEDICINA DI GENERE**

**Iniziativa n.25**

**Premessa:**

A dicembre 2019 è stato inviato dalla Regione ad ogni ASR un questionario da compilare al fine di fare il punto sulle iniziative poste in essere tra 2018 e 2019 e raccogliere ipotesi di programmazione per il 2020 dal titolo Indagine conoscitiva sulla medicina di genere con riferimento al “Piano per l’applicazione e la diffusione della Medicina di Genere” ex DM 13 giugno 2019. Continuerà l’adesione a ONDA[[23]](#footnote-23) 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 partoanalgesia[[24]](#footnote-24). 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

**Azioni e modalità:**

Si potrà valutare la fattibilità di un'indagine con l'eventuale coinvolgimento anche di altri Enti/Associazioni. Ulteriori ambiti di applicazioni possono essere l'ambito delle nefropatie/nefrologia. Inoltre potrebbe essere opportuno considerare lo sviluppo e "l'applicabilità" della Medicina di Genere nel Piano di Cronicità e/o nell'empowerment-umanizazione. Si provvederà a diffondere iniziative organizzate da altri Enti/Ordini sulla Medicina di Genere.

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

La Presidente CUG segue una tesista CLI CN in una tesi relativa all’assistenza connotata per genere

**Attori coinvolti e Risorse:**

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

**Misurazione e Valutazione:**

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

**Beneficiari:**

* Dipendenti AO
* Popolazione
* Studenti
* (normalmente con una maggiore incidenza per il genere femminile)

**Spesa:**

nessuna specificamente assegnata

**Nota metodologica/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.

La necessità di occuparsi di Medicina di genere è stata indirettamente ripresa anche dalla Circolare 2/2019 del DFP e dai lavori nazionali e regionali per valutare lo stato della Direttiva in merito.

In Azienda non e attualmente presente un gruppo di lavoro multiprofessionale e multidisciplinare trasversale dedicato alla Medicina di Genere. Sono comunque attivi gruppi di lavoro multiprofessionali e multidisciplinari che, all'interno di Strutture (anche dedicate gli ambiti specifici di legge), garantiscono percorsi strutturati ed organizzati per garantire un'appropriata presa in carico dell'assistito e della famiglia in un'ottica di Medicina di Genere. Alcuni specifici percorsi/progetti sono rivolti prevalentemente al genere femminile, in linea con i dati epidemiologici di riferimento. Si citano ad esempio: la SSD Reumatologia, il Centro di Sclerosi Multipla, il Dipartimento Interaziendale di Salute Mentale, il Centro Salute Donna, la S.S. Breast Unit Aziendale. Inoltre sono attivi il CAS e i GIC aziendali ed interaziendali per una migliore presa in carico degli assistiti con patologie oncologiche in riferimento anche con i PDTA aziendali ed interaziendali.

La Presidente CUG segue una studentessa CLI nella stesura della tesi di laurea in Infermieristica attorno al ricerca dell’esistenza di un’assistenza connotata per genere in relazione alla Medicina di genere.

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

**Iniziativa n.26**

**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**

**Iniziativa n.27**

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 dei 60 anni dalla fondazione dell’ospedale S. Croce, l’Azienda Ospedaliera intende organizzare nel corso del 2020 alcune iniziative ed eventi celebrativi destinati non solo ai propri operatori, ma rivolti a tutta la cittadinanza, in continuità con le celebrazioni per i 700 anni promosse nel 2019.

**Obiettivi:**

Organizzazione di eventi rivolti ai dipendenti ed alla cittadinanza

**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**

**Iniziativa n.28**

**Premessa:**

l’AO non redige un Bilancio di genere ma dal 2018 analizza alcune voci di spesa che possano essere maggiormente riconducibili a tematiche di genere tra cui le spese per il micronido aziendale.

**Obiettivi:**

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

**Modalità:**

confronto con il settore Bilancio e contabilità e con i Direttori Amministrativo e Sanitario

**Risorse:**

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

**Commenti:**

La proposta ricevuta nel 2018 da un’agenzia privata in seguito ad un breve momento formativo in merito al Bilancio di genere appare interessante ma al momento non sostenibile come percorso metodologico reale in relazione alle risorse aziendali da mettere in campo.

## **COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI**

**Iniziativa n.6**

**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.

**Azioni**

Partecipazione attiva ai tavoli di lavoro

**Modalità:**

partecipazione a Tavolo di lavoro comunale

Forum Consigliera di Parità

Partecipazione al tavolo di lavoro CUG Sanità

**Attori coinvolti e Risorse:**

proseguiamo con attività già in essere: misure di protezione in specifiche strutture; iniziative formative teorico pratiche

**Misurazione e Valutazione:**

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

**Beneficiari:**

dipendenti

**Spesa:**

nessuna al di là del tempo lavoro dei partecipanti e degli eventuali rimborsi spesa per missione.

**Nota metodologica/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’**

**Iniziativa n.29**

**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 terzo Forum regionale si terrà il 23 aprile 2020 attorno al tema della leadership e innovazione nelle attuali condizioni delle nostre PA.

**Obiettivi:**

partecipare attivamente al Forum Regionale

**Azioni**

Contribuire attivamente al Forum

**Modalità:**

presenza alle riunioni

**Attori coinvolti e Risorse:**

CUG

**Misurazione e Valutazione:**

partecipazione alle riunioni ed alle attività previste dal Forum regionale

**Beneficiari:**

dipendenti in quanto i materiali prodotti al Forum vengono messi a disposizione di tutti

**Spesa:**

partecipazione ai lavori di preparazione ed al forum

**Nota metodologica/commenti:**

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 2020 si cercherà di analizzare alcune tematiche all’interno di un gruppo ristretto composto dai CUG delle ASR tra cui le forme di lavoro agile, l’aging management e la medicina di genere.

### **RETE ANTIVIOLENZA**

**Iniziativa n.30**

**Premessa:**

Nel corso del 2020 continuerà l’adesione alla rete antiviolenza coordinata dal Comune di Cuneo[[25]](#footnote-25) 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 e Azioni :**

* 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:**

* partecipazione regolarmente alle riunioni del Coordinamento Regionale per la tutela e presa in carico delle donne vittime di violenza da parte della ginecologa referente Aziendale
* partecipazione regolarmente alle riunioni del Coordinamento territoriale e della rete provinciale per le donne vittime di violenza da parte dell’assistente sociale Aziendale
* compartecipazione attiva all'allestimento del Corso Regionale Avanzato che dovrebbe essere reso disponibile sulla piattaforma regionale per la seconda metà del 2020.

**Attori coinvolti e Risorse:**

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

**Misurazione e Valutazione:**

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

**Beneficiari:**

dipendenti e utenti

**Spesa:**

nessuna specificamente assegnata

**Nota metodologica/commenti:**

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**

**Iniziativa n.31**

**Premessa:**

L’AO collabora a livello regionale e locale con la rete antiviolenza e la rete antidiscriminazione[[26]](#footnote-26).

**Obiettivi:**

* Individuare modalità di prevenzione, gestione e rilevazione del fenomeno in Azienda

**Azioni**

Partecipazione alle iniziative della rete provinciale

**Attori coinvolti e Modalità:**

* Componenti CUG
* Rete provinciale
* Studenti CLPS

**Risorse:**

* rete antidiscriminazione regionale e provinciale

**Misurazione e Valutazione:**

* partecipazione attiva alla rete

**Beneficiari:**

dipendenti e popolazione

**Spesa:**

nessuna risorsa specificamente assegnata

**Nota metodologica/commenti:**

Si attende elaborazione di apposita tesi CLI in merito.

### **LABORATORIO DONNA**

**Iniziativa n.32**

**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

**Azioni**

Partecipazione alle riunioni ed ai progetti

**Modalità:**

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

**Attori coinvolti e Risorse:**

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

**Misurazione e Valutazione:**

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

**Beneficiari:**

dipendenti e utenti

**Spesa:**

nessuna risorsa specificamente assegnata

**Nota metodologica/commenti:**

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**

**Iniziativa n.33**

**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. Nel 2020 si vorrebbe attivare un progetto di pet terapy anche presso il Micronido aziendale.

**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[[27]](#footnote-27).

### **NATI PER LEGGERE**

**Iniziativa n.34**

**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

**Attività e modalità:**

diffusione del metodo

proposta di pet therapy

**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.

# CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L’attuale configurazione del CUG rende difficile l’operatività non solo dal punto di vista numerico ma soprattutto della rappresentatività prevista. Si farà nuovamente presente alla Direzione la necessità di investire maggiormente su tale Comitato.

La situazione riferita ad un’organizzazione complessa in cui coesistono circa 2300 dipendenti più un universo parallelo di figure a vario livello contrattualizzate che collaborano in maniera sinergica alla gestione del servizio di cura verso un utenza variegata e numericamente significativa non è semplice da tratteggiare.

In considerazione del periodo sociale il rischio discriminatorio viene percepito e le iniziative poste in essere nel 2019 hanno rilevato un buon grado di apprezzamento e di partecipazione attiva per quanto sia molto difficile monitorare sistematicamente il fenomeno all’interno.

Per quanto riguarda il livello di benessere percepito, seppur in assenza di rilevazione dati oggettivabili sistematici ad eccezione di quelli raccolti e analizzati nell’ambito della gestione stress lavoro correlato, il carico lavorativo e la conseguente difficile gestione del tempo lavorativo che si riverbera sulla difficoltà di una reale conciliazione tempo vita-lavoro, sono le due maggiori cause di criticità evidenziata a tutti i livelli del personale.

Innestare delle iniziative innovative risulta pertanto molto difficile anche se paradossalmente questa condizione offre maggiori occasioni per introdurre sperimentazioni già altrove testate come le ferie solidali, lo smartworking, le forme di valorizzazione del personale che non prevedano unicamente modalità direttamente economiche e la trasparenza nel processi decisionali.

A seguire la sintesi delle iniziative descritte nel presente documento con l’indicazione nominativa del referente aziendale (tabella n. 19).

| ***N. iniziativa*** | ***Ambito*** | ***Rif AO*** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. | Somale |
| 2 | Inserimento personale comparto sanitario | Lippo |
| 3 | Diffusione Codice di Comportamento e Codici Disciplinari. | Somale |
| 4 | Prosecuzione lavoro Stress lavoro correlato, | Manconi |
| 5 | Analisi dei dati relativi ai dipendenti | Ruatta – Benso - Meinero |
| 6 | Collaborazione con le reti presenti | Somale |
| 7 | Sostegno alla maternità | Meinero - Corradi |
| 8 | Sostegno alla genitorialità | Chiapella |
| 9 | Micronido aziendale | Chiapella |
| 10 | Sportello informativo sociale | Chiapella |
| 11 | Sorveglianza sanitaria | Gerbaudo |
| 12 | Supporto psicologico agli operatori | Anfossi |
| 13 | Regolamentazione uso della divisa e correlati | Molinengo |
| 14 | Simivap e Performance | Somale |
| 15 | Ascolto operatori | Somale |
| 16 | Raccolta dati | Somale - Ruatta |
| 17 | Accessibilità | Somale |
| 18 | Monitoraggio discriminazione | Somale |
| 19 | Attività di studio e ricerca | Somale - Meinero |
| 20 | Conoscenza CUG e attività correlate | Somale |
| 21 | Partecipazione e monitoraggio stakeholders | Somale |
| 22 | 150 h | Benso |
| 23 | Comunicazione interna | Bruno |
| 24 | Empowerment | Ligato |
| 25 | Medicina di genere | Ligato |
| 26 | Valorizzazione risorse umane | Somale |
| 27 | Riconoscimento dipendenti | Aimale |
| 28 | Dati in ottica di genere | Meinero |
| 29 | Forum regionale Consigliera di parità | Somale |
| 30 | Rete Antiviolenza | Signorile |
| 31 | Rete antidiscriminazione | Somale |
| 32 | Laboratorio donna | Somale |
| 33 | La grandezza dei piccoli | Cooperativa Micronido |
| 34 | Nati per leggere | Cooperativa Micronido |

# 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>).

Trasmissione alla Consigliera di parità regionale.

1. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=236> [↑](#footnote-ref-1)
2. Delibera n. 358 del 09/10/2017 “Riadozione Atto Aziendale Ex Art. 3, comma 1 bis, D. Lgs. 30.12.1992 n. 502 e ss.mm.ii. – modifica deliberazione n. 611 del 22.10.2015” [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/> [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/il_direttore_generale/> [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/il_direttore_amministrativo/> [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/il_direttore_sanitario/> [↑](#footnote-ref-6)
7. Delibera n.250 del 27.05.2019 [↑](#footnote-ref-7)
8. Lettera protocollata n.16656 del 22.05.2019 [↑](#footnote-ref-8)
9. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/altri_contenuti/prevenzione_della_corruzione/> [↑](#footnote-ref-9)
10. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/performance/piano_della_performance/> [↑](#footnote-ref-10)
11. la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione> [↑](#footnote-ref-11)
12. <http://intranet1srv.scroce.loc/strutture/spp/1.RischiLavorativi/Psicosociali/Attivit%C3%A0Fisica_Benessere/1Home_AttFisica.htm> [↑](#footnote-ref-12)
13. <http://intranet1srv.scroce.loc/strutture/spp/1.RischiLavorativi/Aggressioni/aGGRESSIONI.htm> [↑](#footnote-ref-13)
14. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/performance/sistema_di_misurazione_e_di_valutazione_della_performance/> [↑](#footnote-ref-14)
15. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-15)
16. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-16)
17. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-17)
18. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-18)
19. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/altri_contenuti/prevenzione_della_corruzione/> [↑](#footnote-ref-19)
20. <http://intranet.scroce.loc/documentazione/cug/Documenti%20Aziendali/Procedura%20segnalazione%20discriminazioni%20e%20disagio%20lavorativo/Procedura%20segnalazioni%20disagio%20e%20discriminazione.pdf> [↑](#footnote-ref-20)
21. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/disposizioni_generali/atti_generali/> [↑](#footnote-ref-21)
22. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=6> [↑](#footnote-ref-22)
23. http://www.ondaosservatorio.it [↑](#footnote-ref-23)
24. http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=225 [↑](#footnote-ref-24)
25. <http://www.comune.cuneo.gov.it/attivita-promozionali-e-produttive/pari-opportunita/violenza-contro-le-donne/rete-antiviolenza-cuneo.html> [↑](#footnote-ref-25)
26. 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-26)
27. <http://www.comune.cuneo.it/socio-educativo-e-pari-opportunita/prima-infanzia/progetto-tempo-di-attenzioni.html> [↑](#footnote-ref-27)