|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Regione Piemonte**    **AO S. Croce e Carle - Cuneo** | Relazione iniziative AO relative a benessere e contrasto alle discriminazioni.  Periodo di riferimento: 2018-2021.  Rendicontazione attività previste per il 2021 | **Data di emissione: 30.03.2022**  **Rev. 0**  **Verifica e approvazione: CUG** |

INDICE

1 PREMESSA 3

2 STRUTTURA DELLA RELAZIONE 3

3 RIFERIMENTO NORMATIVO 3

4 FINALITA’ E OBIETTIVI 3

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI 4

SEZIONE 1. Dati sul personale 4

5 Dati sul personale e retribuzioni 4

6 CONTESTO DELL’AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO 17

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO 17

Area: 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

6.1 AZIONI A SOSTEGNO DEI DIPENDENTI GENITORI 19

**6.1.1** **SOSTEGNO AL RIENTRO DALLA MATERNITA’** 19

**6.1.2** **MICRONIDO AZIENDALE** 20

**6.1.1** **SMART WORKING** 22

SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’ 25

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE 26

6.2 PROGETTO SPORTELLO INFORMATIVO SOCIALE 27

6.3 SORVEGLIANZA SANITARIA DI DIPENDENTI ED EQUIPARATI e PROSECUZIONE LAVORI RELATIVI AL MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE LAVORATIVO 28

**6.3.1** **VALUTAZIONE STRESS LAVORO CORRELATO E MITIGAZIONE DEL RISCHIO** 38

**6.3.2** **SUPPORTO PSICOLOGICO E RIELABORATIVO** 39

6.4 REGOLAMENTAZIONE USO DELLA DIVISA ANCHE AI FINI DELL’IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE 44

SEZIONE 5. PERFORMANCE 46

SECONDA PARTE. L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA 50

7 ATTIVITA’ DEL CUG 52

7.1 AZIONI A SOSTEGNO DEGLI OPERATORI 54

7.2 RACCOLTA DATI 55

**7.2.1** **ACCESSIBILITA’** 57

**7.2.2** **MONITORAGGIO E CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE** 59

7.3 ATTIVITA’ DI STUDIO E RICERCA 60

7.4 INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE 61

**7.4.1** **DIFFUSIONE E MONITORAGGIO CODICE DI COMPORTAMENTO** 62

**7.4.2** **AUMENTARE LA COMPARTECIPAZIONE ALL’ORGANIZZAZIONE, COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS** 64

**7.4.3** **PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO (150 ORE)** 67

7.5 MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE INTERNA 68

7.6 EMPOWERMENT 72

7.7 MEDICINA DI GENERE 79

7.8 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ALL’INTERNO DELL’AO S.CROCE E CARLE DI CUNEO 86

7.9 RICONOSCIMENTO DIPENDENTI 87

7.10 DATI IN OTTICA DI GENERE 88

7.11 SERVIZI VARI A FAVORE DEI DIPENDENTI 89

7.12 COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI 90

**7.12.1** **FORUM REGIONALE CONSIGLIERA DI PARITA’** 91

**7.12.2** **RETE ANTIVIOLENZA** 91

**7.12.3** **RETE ANTIDISCRIMINAZIONE** 97

**7.12.4** **LABORATORIO DONNA** 99

**7.12.5** **LA GRANDEZZA DEI PICCOLI** 99

**7.12.6** **NATI PER LEGGERE** 100

8 RIASSUNTO INIZIATIVE PREVISTE NEL PAP 2020 101

9 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 102

10 LISTA DI DISTRIBUZIONE 103

# PREMESSA

In ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.2/2019, con riferimento all’allegato n.2 ed in continuità con quanto messo in atto dal CUG scrivente, si provvede ad elaborare la presente Relazione inerente le iniziative aziendali - periodo di riferimento: 2018-2021, realizzate rispetto a quanto previsto nel Piano di Azioni Positive (PAP) per il 2021.

Il CUG è in fase di ricostituzione, l’incarico dirigenziale della Presidente, assegnato in relazione alle funzioni CUG, scaduto a febbraio 2021, è stato rinnovato senza soluzione di continuità fino al regolare svolgimento delle procedure previste dal SimiVaP e la Direzione insediata a maggio 2021 ha verbalmente ribadito il mantenimento delle funzioni previste fino ad approvazione del nuovo Atto Aziendale e delle conseguenti ricostituzioni.

# STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La presente relazione da un lato ricalca i campi previsti dalla circolare ma dall’altra mantiene il format aziendale e riprende le suddivisioni del PAP 2021.

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale aziendale, raccolti da varie fonti istituzionali, cercando di seguire le suddivisioni proposte dalla Direttiva, mentre nella seconda parte della relazione trova spazio una sintesi delle attività curate dal CUG nel 2021.

# RIFERIMENTO NORMATIVO

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “L*inee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*”.

La direttiva 2/2019 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed i relativi allegati forniscono ulteriori indicazioni sulla composizione della relazione.

In attesa delle linee di indirizzo ufficiali per la redazione del “Piano Unico” della PA ovvero del “Piano Integrato di Attività e Organizzazione” ex art. 6, del[DL 80/2021](https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/06/09/21G00093/sg)**[[1]](#footnote-1)**, (PIAO) l’Azienda ha deciso di procedere con la composizione del Piano della Performance entro il 31 gennaio 2022 secondo le LL.GG 1/2017[[2]](#footnote-2) emesse dalla Funzione Pubblica, allegato al quale è stato presentato il documento di pianificazione delle attività del CUG (PAP 2022), come gli scorsi anni.

Nella previsione normativa del PIAO ad oggi nota sembrano essere superati i documenti di programmazione e di rendicontazione del CUG, presumbilmente sostituiti da forme più sintetiche di descrizione delle risorse umane aziendali ad oggi non ancora note in maniera puntuale.

# FINALITA’ E OBIETTIVI

La presente relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nei Piani di azioni positive.

Il presente documento si riferisce alla rendicontazione delle iniziative descritte nel PAP 2021 pensate per il contesto dell’ AO S.Croce e Carle di Cuneo nel triennio 2018-2021, coincidente con la scadenza di mandato della precedente Direzione e l’avvio dei lavori della nuova, relativamente a:

* dati utili per delineare il quadro dei dipendenti in AO S.Croce e Carle di Cuneo
* attività all’interno delle sedi ospedaliere
* iniziative esterne diffuse o alle quali si è preso parte.

# PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

# SEZIONE 1. Dati sul personale

# Dati sul personale e retribuzioni

L’analisi dei dati di seguito riportati rispondono a quanto previsto per l’attività PAP 2021 n. 16.

Il personale dipendente al 31.12.2021 risultava essere di 2336 unità (23 in più dell’anno precedente), di cui 496 appartenenti all’area dirigenziale complessiva (circa 21 %) e 1844 all’area complessiva del comparto (circa 79%) analogamente allo stesso periodo dello scorso anno.

Tabella n. 1: dati relativi al personale dipendente per categoria e tipologia contrattuale suddivisi per genere e fasce di età anagrafica al 31.12.2021.

| Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tot. **2.336** | < = 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 |  |  | 3 | 10 | 11 |  |  | 1 | 1 | 2 |
| dirigenza medica SS |  |  | 2 | 11 | 11 |  |  | 3 | 7 | 1 |
| dirigenza medica | 2 | 68 | 53 | 47 | 20 | 3 | 83 | 64 | 37 | 8 |
| dirigenza sanitaria SC |  |  | 1 |  | 1 |  |  | 1 |  |  |
| dirigenza sanitaria SS |  |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  |
| dirigenza sanitaria | 1 | 2 | 3 | 2 |  | 1 | 5 | 10 | 5 |  |
| dirigenza pta - SC |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |
| dirigenza pta - SS |  |  | 1 | 1 | 2 |  |  | 1 | 2 |  |
| dirigenza pta |  |  | 1 | 2 | 1 |  |  | 2 |  |  |
| comparto - sanitario posizione |  | 3 | 5 | 7 | 2 |  | 11 | 15 | 30 | 1 |
| comparto -tecnico/prof posizione |  |  |  | 8 | 1 |  |  | 1 |  |  |
| comparto -amm.vo posizione |  |  | 1 | 2 |  |  |  | 2 | 10 |  |
| comparto - sanitario | 27 | 71 | 61 | 46 | 3 | 129 | 254 | 349 | 362 | 15 |
| comparto - tecnico/prof. | 5 | 19 | 42 | 43 | 7 | 4 | 14 | 49 | 80 | 22 |
| comparto - amministrativo | 1 | 1 | 5 | 8 | 3 | 6 | 9 | 22 | 73 | 11 |
| totale | 36 | 164 | 178 | 187 | 63 | 143 | 376 | 520 | 608 | 61 |
| % sul personale complessivo | 1,54% | 7,02% | 7,62% | 8,01% | 2,70% | 6,12% | 16,10% | 22,26% | 26,03% | 2,61% |

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 31.12.2021.

| di cui a tempo determinato |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Inquadramento | 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 | 5 |  |  |  | 3 | 4 |  |  |  |
| dirigenza sanitaria |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| dirigenza pta |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |
| comparto - sanitario | 1 |  |  |  |  | 13 | 5 | 6 |  |  |
| comparto - tecnico/prof. |  | 1 | 2 | 1 |  |  | 1 | 3 | 2 |  |
| comparto - amministrativo | 1 |  |  | 2 |  | 4 | 7 | 2 | 2 |  |
| totale | 3 | 6 | 2 | 3 | 0 | 20 | 17 | 11 | 5 | 0 |
| % sul personale complessivo | 4,48% | 8,96% | 2,99% | 4,48% | 0,00% | 29,85% | 25,37% | 16,42% | 7,46% | 0,00% |

Tabella n.3: personale non dipendente in comando da altre ASR presso AO S.Croce e Carle di Cuneo al 31.12.2021

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N. DIPENDENTI IN COMANDO DA ALTRE AZIENDE |  | 2 |

Tabella n. 4: personale dipendente per tipo di presenza, per genere e per fasce di età al 31.12.2021[[3]](#footnote-3).

| Tipo presenza | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tot. 2336 | < = 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 | 35 | 162 | 172 | 182 | 63 | 139 | 330 | 375 | 416 | 49 |
| 1923 |
| Part-time >50% | 1 | 4 | 4 | 3 |  | 4 | 45 | 132 | 173 | 9 |
| 375 |
| Part-time < = 50% |  |  | 1 | 2 |  |  | 1 | 13 | 21 |  |
| 38 |
| Totale | 36 | 166 | 177 | 187 | 63 | 143 | 376 | 520 | 610 | 58 |
| 2336 |
| Totale % | 1,54% | 7,11% | 7,58% | 8,01% | 2,70% | 6,12% | 16,10% | 22,26% | 26,11% | 2,48% |

Tabella n. 5: posizioni di responsabilita’ remunerate non dirigenziali, ripartite per genere, per valori assoluti e percentuali al 31.12.2021.

|  | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| comparto - sanitario posizione | 17 | 58,62% | 57 | 81,43% | 74 | 74,75% |
| comparto -tecnico/prof posizione | 9 | 31,03% | 1 | 1,43% | 10 | 10,10% |
| comparto -amm.vo posizione | 3 | 10,34% | 12 | 17,14% | 15 | 15,15% |
| totale personale | 29 | 100,00% | 70 | 100,00% | 99 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | 1,24% |  | 3,00% |  | 8,48% |  |

Tabella n. 6: anzianità personale dipendente non dirigenziale area comparto, per genere e per fasce di età al 31.12.2021.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 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 = 344 | 31 | 35 | 25 | 10 | 1 | 124 | 74 | 29 | 15 |  |
| tra 3 e 5 anni = 67 | 15 | 27 | 4 | 1 | 1 | 2 | 12 | 4 |  |  |
| tra 5 e 10 anni = 103 |  | 14 | 8 | 3 | 1 |  | 39 | 18 | 16 | 4 |
| superiore a 10 anni = 1329 |  | 35 | 77 | 101 | 14 |  | 147 | 387 | 524 | 44 |
| totale | 46 | 111 | 114 | 115 | 17 | 126 | 272 | 438 | 555 | 48 |
| totale % | 2,50% | 6,03% | 6,19% | 6,24% | 0,92% | 6,84% | 14,77% | 23,78% | 30,13% | 2,61% |

Tabella n. 7: anzianità personale dipendente area dirigenziale, per genere e per fasce di età al 31.12.2021.

|  | 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 = 162 | 3 | 57 | 10 | 6 | 1 | 4 | 61 | 15 | 4 | 1 |
| tra 3 e 5 anni = 40 |  | 10 | 5 | 2 | 4 |  | 11 | 7 | 1 |  |
| tra 5 e 10 anni = 41 |  | 4 | 7 | 1 | 1 |  | 15 | 12 |  | 1 |
| superiore a 10 anni = 251 |  |  | 41 | 64 | 41 |  | 1 | 48 | 49 | 7 |
| totale | 3 | 71 | 63 | 73 | 47 | 4 | 88 | 82 | 54 | 9 |
| totale % | 0,61% | 14,37% | 12,75% | 14,78% | 9,51% | 0,81% | 17,81% | 16,60% | 10,93% | 1,82% |

Tabella n. 8: assunzioni per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2021.

| ASSUNZIONI 2021 | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tot. 2336 | < = 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 | 1 | 18 | 3 |  |  | 1 | 17 | 5 | 1 |  |
| dirigenza sanitaria = 2 |  |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  |
| dirigenza pta = 1 |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |
| comparto – sanitario = 45 | 3 | 5 | 1 | 1 |  | 15 | 12 | 7 | 1 |  |
| comparto - tecnico/prof.= 38 | 4 | 8 | 6 | 1 |  | 3 | 5 | 7 | 4 |  |
| comparto – amministrativo = 9 |  | 1 | 1 | 1 |  | 3 | 2 |  | 1 |  |
| totale | 8 | 32 | 11 | 3 | 0 | 23 | 36 | 21 | 7 | 0 |
| totale % | 5,67% | 22,70% | 7,80% | 2,13% | 0,00% | 16,31% | 25,53% | 14,89% | 4,96% | 0,00% |

Tabella n. 9: assunzioni per mobilità in entrata analizzate per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2021.

| di cui MOBILITA' IN ENTRATA | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Tot. Dip 2336 | 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 = 3 |  | 1 |  |  |  |  | 2 |  |  |  |
| dirigenza sanitaria = |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| comparto – sanitario = 7 | 1 | 1 |  | 1 |  | 1 | 3 |  |  |  |
| comparto - tecnico/prof. = |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| comparto – amministrativo = |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| totale | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| totale % | 10,00% | 20,00% | 0,00% | 10,00% | 0,00% | 10,00% | 50,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

Per quanto riguarda il potenziamento delle risorse umane dell’A.O S.Croce e Carle di Cuneo legate alle esigenze derivanti dall'emergenza COVID-19, dai monitoraggi richiesti dal Piano Pandemico Operativo Aziendale si evincono le informazioni mensili relative al numero e qualifica del personale ridistribuito a livello aziendale con standard “Copertura totale fabbisogno di personale in aree COVID” e il numero e qualifica del personale assunto ex-novo a livello aziendale con standard “copertura totale fabbisogno personale in aree COVID e non COVID” a livello mensile con riferimento dati tratto dalla Tabella ministeriale relativa alla rilevazione assunzioni Covid aggiornata ed illustrati nelle relazioni a cura del Direttore della SCI OSRU “Potenziamento delle risorse umane dell’AO S.Croce e Carle di Cuneo legate alle esigenze derivanti dall'emergenza COVID-19.

Tabella n. 10: cessazioni per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2021.

| CESSAZIONI 2021 | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tot. Dip 2336 | < = 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 = 47 |  | 7 | 6 | 3 | 8 |  | 11 | 6 | 2 | 4 |
| dirigenza sanitaria = 2 |  |  |  |  | 1 |  | 1 |  |  |  |
| dirigenza pta = 3 |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  | 1 |
| comparto – sanitario = 85 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 13 | 11 | 10 | 24 | 10 |
| comparto - tecnico/prof. = 25 |  | 1 | 2 | 2 | 3 |  |  | 2 | 6 | 9 |
| comparto – amministrativo = 13 | 1 |  |  | 1 |  |  |  | 1 | 5 | 5 |
| totale | 5 | 12 | 12 | 7 | 17 | 13 | 23 | 20 | 37 | 29 |
| totale % | 2,86% | 6,86% | 6,86% | 4,00% | 9,71% | 7,43% | 13,14% | 11,43% | 21,14% | 16,57% |

Tabella n. 11: cessazioni per mobilità in uscita analizzate per categoria contrattuale, per genere e per fasce di età al 31.12.2021.

| Cessazioni di cui |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| mobilità in uscita | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| Tot. Dip 2336 | < = 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 = |  | 3 | 1 |  |  |  | 2 | 1 | 1 |  |
| dirigenza sanitaria = |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| dirigenza pta = |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| comparto – sanitario = | 2 |  |  |  |  | 5 | 4 | 2 |  |  |
| comparto - tecnico/prof. = |  |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| comparto – amministrativo = |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| totale | 2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 5 | 6 | 3 | 1 | 0 |
| totale % | 8,70% | 13,04% | 13,04% | 0,00% | 0,00% | 21,74% | 26,09% | 13,04% | 4,35% | 0,00% |

Tabella n. 12: dimissioni analizzate per categoria contrattuale, per genere e fasce d’età al 31/12/2021.

| dimissioni | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tot. Dip 2336 | < = 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 = |  | 3 | 5 | 3 |  |  | 9 | 4 |  |  |
| dirigenza sanitaria = |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |  |
| dirigenza pta = |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |  |
| comparto – sanitario = | 2 | 4 | 3 |  |  | 7 | 7 | 7 | 1 |  |
| comparto - tecnico/prof. = |  | 1 |  |  |  |  |  | 2 | 1 |  |
| comparto – amministrativo = |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 |
| totale | 2 | 8 | 8 | 3 | 0 | 7 | 17 | 15 | 3 | 1 |
| totale % | 3,13% | 12,50% | 12,50% | 4,69% | 0,00% | 10,94% | 26,56% | 23,44% | 4,69% | 1,56% |

Tabella n. 13: collocati a riposo analizzati per categoria contrattuale e per genere al 31.12.2021.

| collocamento a riposo | UOMINI | DONNE |
| --- | --- | --- |
| dirigenza medica | 8 | 5 |
| dirigenza sanitaria | 1 |  |
| dirigenza pta |  | 1 |
| comparto - sanitario | 5 | 33 |
| comparto - tecnico/prof. | 5 | 13 |
| comparto - amministrativo |  | 8 |
| totale | 19 | 60 |
| totale % | 24,05% | 75,95% |

Tabella n. 13 a): collocati a riposo analizzati per categoria contrattuale, con evidenza dei responsabili e direttori e per genere al 31.12.2021

|  | UOMINI | DONNE |
| --- | --- | --- |
| dirigenti responsabili SC | 1 | 1 |
| dirigenti responsabili SS | 2 |  |
| dirigenti | 6 | 5 |
| comparto posizionati | 0 | 0 |
| comparto | 10 | 54 |

Il costo del personale come da preconsuntivo*[[4]](#footnote-4) -* Tetto di spesa del personale come da Delibera Regionale –è stato di Euro [127.736.919,73](callto:127.558.744,00) oltre IRAP (di 178.175,73 € superiore a quello dello scorso anno)

Gli Accordi sindacali[[5]](#footnote-5) per la dirigenza ed il comparto sono regolarmente pubblicati nell’apposita area del portale in Amministrazione Trasparente.

Preso atto dei documenti di riferimento, il Collegio sindacale, considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente, tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni, l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità, esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto, viste le relazioni tecnico-finanziarie, ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all’art. 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Nell’apposita area del portale aziendale dedicato al personale ed alla contrattazione integrativa[[6]](#footnote-6) sono stati pubblicati i provvedimenti relativi a Determinazione e ripartizione del contingente dei permessi sindacali per il personale di tutte le aree negoziali spettanti nell’anno 2021 ed i fondi destinati alla libera professione intramoenia.

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 deve avere almeno il diploma di laurea, aspetto che viene verificato in sede di acquisizione della documentazione per accesso alle procedure di reclutamento.

In occasione della ridefinizione degli incarichi dirigenziali e delle ex posizioni organizzative- ora incarichi di funzione- l’Azienda richiede agli interessati relazione di attività e/o sintesi dei requisiti di candidatura nonché Curriculum vitae aggiornato, come descritto nel Simivap. La DIPSA provvede ad una valutazione ed archiviazione dei CV inviati dai partecipanti anche al fine di una conoscenza aggiornata delle risorse umane valorizzabili attraverso diversi meccanismi tra cui la partecipazione a progetti, corsi e concorsi.

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 2021 in riferimento ad aspetti correlati al genere. Le evidenze delle procedure concorsuali sono editate nell’apposita area del sito aziendale gestita direttamente dalla S.S. Amministrazione del Personale[[7]](#footnote-7)

Tabella n. 14: Direttori e Responsabili di Struttura di area tecnico –amministrativa analizzati per genere al 31.12.2021.

| 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 | F |
| IN STAFF al DIRETTORE AMMINISTRATIVO | SC | Bilancio e Contabilità | F |
|  | 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 | F |
|  | SSA | DAPO e Logistica | F |
| INTERAZIENDALE DEI SERVIZI | SC | Fisica Sanitaria | M |
|  | SC Interaziendale | Laboratorio Analisi | M |
|  | SS | Centro produzione e validazione emocomponenti | - |
|  |  |  | M = da 10 a 8  F =da 7 a 9 |

Tabella n. 15: Composizione per genere degli organici dirigenziali delle strutture e dei Direttori e Responsabili di Struttura di area medica al 31.12.2021.

| Strutture | M | F | tot | Direttore/  Responsabile | Coordinatore Maschio | Coordinatore Femmina |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Allergologia e Fisiopatologia Respiratoria | 1 | 0 | 1 | M |  |  |
| Anatomia e Istologia Patologica | 4 | 2 | 6 | M | 1 |  |
| Anestesia e Organizzazione Sale Operatorie Bop | 18 | 12 | 30 | M |  | 4 |
| Anestesia e Terapia Intensiva Cardiovascolare | 5 | 11 | 16 | M |  | 1 |
| Cardiochirurgia | 7 | 0 | 7 | M | 1 |  |
| Cardiologia | 12 | 8 | 20 | F |  | 2 |
| Chirurgia Generale e Oncologica | 12 | 2 | 14 | F |  | 1 |
| Chirurgia Maxillo Facciale e Odontostomatologia | 2 | 2 | 4 | M |  |  |
| Chirurgia Plastica | 1 | 1 | 2 | M |  |  |
| Chirurgia Toracica | 4 | 1 | 5 | M |  |  |
| Chirurgia Vascolare ed Endovascolare | 7 | 1 | 8 | M |  | 1 |
| Dermatologia | 2 | 1 | 3 | M |  |  |
| Dietetica e Nutrizione Clinica | 1 | 1 | 2 | F |  |  |
| Ematologia | 5 | 7 | 12 | M |  | 1 |
| Endocrinologia, Diabetologia e Metabolismo | 2 | 4 | 6 | M |  |  |
| Farmacia Ospedaliera | 0 | 8 | 8 | F |  | 1 |
| Fisica Sanitaria | 4 | 1 | 5 | M |  |  |
| Gastroenterologia | 6 | 3 | 9 | M |  | 1 |
| Geriatria | 4 | 6 | 10 | M |  | 1 |
| Ginecologia e Ostetricia | 4 | 11 | 15 | M |  | 2 |
| Immunoematologia e Medicina Trasfusionale | 0 | 6 | 6 | M |  | 1 |
| Laboratorio Analisi Chimico Cliniche e Microbiologia | 4 | 10 | 14 | M | 2 |  |
| Malattie Infettive e Tropicali | 1 | 6 | 7 | M |  | 1 |
| Medicina Interna | 7 | 8 | 15 | M | 1 | 1 |
| Medicina Nucleare | 5 | 7 | 12 | M | 1 |  |
| Medicina e Chirurgia d'Urgenza e Pronto Soccorso | 17 | 12 | 29 | M | 2 |  |
| Nefrologia e Dialisi | 2 | 8 | 10 | M |  | 1 |
| Neurochirurgia | 7 | 0 | 7 | M |  | 1 |
| Neurologia | 0 | 9 | 9 | M | 2 |  |
| Neuropsichiatria Infantile | 0 | 2 | 2 | F |  |  |
| Neuroradiologia | 3 | 1 | 4 | M |  |  |
| Oculistica | 5 | 3 | 8 | M |  | 1 |
| Oncologia | 0 | 10 | 10 | M | 1 | 1 |
| Ortopedia e Traumatologia | 10 | 2 | 12 | M |  |  |
| Otorinolaringoiatria e Chirurgia Cervico Facciale | 4 | 1 | 5 | F |  |  |
| Pediatria | 1 | 9 | 10 | F |  | 1 |
| Pneumologia | 3 | 4 | 7 | M | 1 |  |
| Psichiatria | 0 | 4 | 4 | M | 1 |  |
| Radiodiagnostica | 12 | 8 | 20 | M | 1 | 2 |
| Radioterapia | 4 | 2 | 6 | M |  | 1 |
| Recupero e Riabilitazione Funzionale | 0 | 0 | 0 | M |  | 1 |
| Reumatologia | 1 | 2 | 3 | F |  |  |
| Rianimazione | 10 | 8 | 18 | F | 1 |  |
| Terapia Intensiva Neonatale | 3 | 6 | 9 | M |  | 1 |
| Urologia | 7 | 1 | 8 | M |  | 1 |
| TOTALE | 207 | 211 | 418 | M: 36 (80%) F: 9 (20%) | 15 | 29 |
| % | 49,52 | 50,48 |  | totale: 45 | 34,88 | 67,12 |

Tutti i Direttori di Dipartimento sono uomini.

Gli incarichi di Struttura Complessa e Semplice sono visibili al momento della loro ufficializzazione nell’apposita area del portale aziendale in Amministrazione Trasparente[[8]](#footnote-8).

Per quanto attiene agli incarichi professionali di cui all’art.27, c.1, lett.c), CCNL 08/06/2000, è in vigore la tripartizione di carattere generale in:

- incarichi di Elevata Specializzazione (ES);

- incarichi con Specializzazione di Rilevanza Aziendale (SRA);

- incarichi con Specializzazione di Rilevanza Dipartimentale (SRD);

Nel corso del 2022 verranno rivisti un numero consistente di incarichi in scadenza nei primi mesi dell’anno e termineranno le assegnazioni delle ex posizioni organizzative ora denominate Incarichi di funzione per il comparto.

Gli esiti vengono progressivamente e costantemente pubblicati nell’apposita area del portale Amministrazione Trasparente[[9]](#footnote-9).

Il 73,11% del personale aziendale è di genere femminile: come lo scorso anno.

Con l’attuale Direzione Generale si trovano 2 donne tra gli incarichi dirigenziali di vertice (Direttore Generale e Direttore Sanitario).

Tra tutti i dirigenti medici il personale femminile raggiunge il 46,8%: continua a ridursi la distanza tra il numero di dirigenti medici donna (210) e i dirigenti medici uomo (238) , soprattutto in alcune specialità e con le generazioni più recenti. Permane invece il divario tra i ruoli apicali: il 70,96% dei direttori di struttura complessa e responsabili di struttura semplice sono maschi.

L’83,22% del personale del comparto sanitario è donna. Il 57, 62% del personale inquadrato nell’area del comparto tecnico professionale è di genere femminile. L’86,36% del personale amministrativo è di genere femminile.

Nel corso del 2021 sono cambiati alcuni ruoli apicali, altri ne cambieranno nel 2022, con un sostanziale mantenimento della ripartizione “storica” di genere all’interno dell’Azienda.

Nell’OIV 2 componenti su 3 sono donne, il Presidente è uomo; nel Collegio Sindacale 1 componente è donna, il Presidente è uomo.

Tabella n. 16: fruizione congedi parentali per ex Lege 104/1992 analizzati per tipologia e per genere al 31.12.2021 (presenti 2336, F 1706, M 630).

|  | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi giornalieri L. 104/1992 | 28 | 4,44 | 152 | 8,90 | **180** | 7,70 |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi orari L. 104/1992 | 1 | 0,16 | 6 | 0,35 | **7** | 0,30 |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi giornalieri per congedi parentali | 34 | 5,40 | 238 | 13,94 | **272** | 11,64 |
| numero dipendenti che hanno fruito di permessi orario per congedi parentali | 1 | 0,16 | 7 | 0,41 | **8** | 0,34 |

Tabella n.17: situazione dipendenti analizzati per genere che hanno chiesto di cedere a titolo gratuito ferie e riposi solidali

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|  | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| N. dipendenti che hanno fatto richiesta di cedere a titolo gratuito ferie e riposi solidali a favore dei colleghi che si trovino nelle condizioni definite dall’art.34, comma 1, del CCNL 2016-2018[[10]](#footnote-10). | 3 | 0,48 | 1 | 0,06 | 4 | 0,17 |

Sono stati ceduti 11 giorni totali di ferie solidali.

Le attuali e storiche regole aziendali prevedono un’analisi dei bisogni formativi effettuata a livello di dipartimenti sanitari che viene considerata nella discussione dei 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 (Piano Formativo Aziendale).

Nel corso dell’anno 2021 la formazione aziendale ha continuato a risentire dell’emergenza Covid-19 sia per quanto riguarda la limitazione delle attività in presenza nelle diverse fasi pandemiche, sia nella flessibilità richiesta nel mettere a disposizione i locali normalmente deputati ad iniziative formative aziendali per l’Unità di Crisi o altre attività clinico-organizzative, sia per la ridefinizione delle modalità didattiche che degli argomenti da riorganizzare in funzione delle priorità assegnate dalle esigenze logistico organizzative.

L’utilizzo delle modalità informatiche, miste o esclusive, sono diventate patrimonio comune sia a livello di utenza che di organizzazione attiva e rappresentano un’utile risultato della gestione emergenziale, seppur nella sentita necessità di poter tornare ad usufruire di modalità in presenza soprattutto per le aree di apprendimento dove le modalità digitali sono meno efficaci.

Le regole per usufruire della formazione interna e sponsorizzata sono messe a conoscenza dei dipendenti e monitorati dalla S.S. FVO. La partecipazione dei dipendenti alla formazione interna ed esterna con riconoscimento del monte ore e delle relative spese è subordinata alla cascata autorizzativa evidente nella modulistica recentemente semplificata. Ogni Dipartimento e ogni Struttura mette in atto criteri propri nell’individuare i dipendenti rispetto alla partecipazione.

Non sono pervenute al CUG nel 2021 segnalazioni rispetto a discriminazioni nell’ambito dell’accesso alla formazione.

I singoli dipendenti compilano la modulistica di richiesta partecipazione che viene inoltrata alla S.S. FVO completa di tutte le autorizzazioni e corredata dalla documentazione richiesta; a chiusura dell’iniziativa viene fornita l’attestazione con eventuali pezze giustificative delle spese sostenute (se autorizzate in fase istruttoria). Il budget viene assegnato al Direttore di Dipartimento e gestito contabilmente della S.S. FVO.

La gestione e controllo dei crediti ECM spetta al singolo operatore che, previa registrazione ha accesso alla banca dati COGEAPS e può prendere atto della propria situazione e segnalare eventuali incongruenze. Il controllo (certificazione dei crediti) spetta agli Ordini delle Professioni Sanitarie (e/o Associazioni laddove non presente l’Ordine) che hanno rapporto diretto con i propri iscritti.

L’Azienda favorisce al massimo l’accesso dei dipendenti alla formazione in sede e fuori sede, anche ai fini dell’acquisizione dei relativi crediti ECM; il governo degli stessi è peraltro posto dalla normativa ECM in capo a ciascun professionista, che ha titolo esclusivo di accedere al sito COGEAPS per monitorare la propria posizione; agli Ordini Professionali compete la certificazione dei crediti ECM dei rispettivi iscritti

La pianificazione formativa annuale viene condivisa e validata a livello di Comitato Scientifico aziendale, anche per quanto riguarda l’individuazione dei Responsabili Scientifici delle singole iniziative formative; i docenti vengono nominati dalla SS FVO sulla base delle indicazioni fornite dal Responsabile scientifico della specifica iniziativa formativa.

Il 31 dicembre 2021 è scaduto il termine riconosciuto ai professionisti sanitari per sanare gli eventuali debiti formativi dei trienni 2014-2016 e 2017-2019 trasferendo ad essi crediti ECM maturati successivamente. E’ stato pertanto consigliato a ciascun professionista di verificare la propria situazione relativamente ai trienni 2014-2016 e 2017-2019 accedendo al portale del Co.Ge.A.P.S. (Consorzio Gestione Anagrafica Professioni Sanitarie), alla cui area riservata è possibile accedere esclusivamente mediante SPID personale.

La Commissione nazionale in occasione della riunione del 4 febbraio 2021 ha deliberato in merito ad alcune importanti questioni circa la formazione ECM ed ha espresso il suo orientamento interpretativo relativo allo svolgimento dell’attività ECM denominata Formazione sul Campo (FSC).  La "Formazione sul Campo" si caratterizza per lo svolgimento in "contesti lavorativi qualificati", secondo quanto statuito dai "Criteri di attribuzione dei crediti alle attività ECM", parte integrante dell’Accordo S/R del 2 febbraio 2017, nonché dall’ "Allegato E" in materia di formazione sul campo. Si tratta, in altri termini, di attività di formazione che hanno luogo all’interno del contesto lavorativo del discente e al quale sono strettamente connesse, finalizzate a migliorare le competenze professionali nello specifico ambito di pertinenza. Considerato, dunque, che la formazione sul campo (FSC) esplica la propria efficacia negli ambiti lavorativi ove quotidianamente il personale sanitario si trova ad operare, la stessa appare esulare dal divieto di svolgimento di "convegni, congressi e altri eventi" statuito dal DPCM del 14 gennaio 2021, all’art. 1, co. 10, l. o). A tal riguardo la Commissione rappresenta che le circolari del Ministero della salute del 23 giugno 2020 e del 7 gennaio 2021, in materia di "indicazioni emergenziali per il contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nelle operazioni di primo soccorso e per la formazione in sicurezza dei soccorritori", specificano che "la formazione continua del personale sanitario dei sistemi di emergenza territoriale non può essere sospesa o rimandata, per evidenti motivi di mantenimento della capacità operative". Resta ferma la responsabilità del provider nell’organizzazione e nell’erogazione dell’evento FSC che deve avvenire nel rigoroso e completo rispetto delle prescrizioni adottate dalle competenti autorità in materia di gestione dell’emergenza sanitaria in atto È stata inoltre risolta, sempre con apposita delibera, la questione interpretativa concernente la composizione dei Comitati scientifici dei provider ai fini dell’accreditamento, soluzione finalizzata a dare una più equa rappresentanza a tutte le professioni sanitarie. È stato poi approvato il Manuale delle verifiche dei provider, il terzo dei Manuali previsti dall’Accordo Stato Regioni del 2 febbraio 2017, che disciplina le attività di vigilanza e verifica compiute dagli enti accreditanti e dai loro organismi ausiliari circa il rispetto della normativa ECM da parte dei provider.

Con nota del 13 agosto 2021, in relazione alla imminente entrata in vigore dell’obbligo per la Pubblica Amministrazione di effettuare ordini di beni servizi e lavori esclusivamente in modalità elettronica, la Direzione Amministrativa ha comunicato che a partire dal 1 settembre 2021 le fatture che perverranno alla SC Contabilità e Bilancio non precedute da ordine elettronico saranno rifiutate e pertanto non liquidate. Dato che le disposizioni citate valgono anche per ordini e fatture di servizi di formazione, a partire dalla data menzionata i dipendenti che dovessero partecipare ad iniziative formative fuori sede con oneri di iscrizione a carico dell’Azienda sono stati invitati a non comunicare più alle segreterie organizzative degli eventi i dati aziendali inerenti la fatturazione, ma a far pervenire al settore Formazione la specifica modulistica (corredata da locandina e riferimenti della segreteria organizzativa) almeno 20 gg prima della scadenza dell’iscrizione e/o della data dell’evento, al fine di consentire all’Azienda di emettere in tempo utile il relativo ordine elettronico, condizione tassativa per la successiva liquidazione della fattura. Al dipendente che provveda personalmente all’iscrizione e al pagamento della quota, facendosi rilasciare fattura quietanzata o idonea ricevuta a lui intestata, la quota stessa potrà essere rimborsata salvo l’importo dell’IVA, non dovuta dall’Azienda.

La pianificazione formativa annuale viene condivisa e validata a livello di Comitato Scientifico aziendale, anche per quanto riguarda l’individuazione dei Responsabili Scientifici delle singole iniziative formative; i docenti vengono nominati dalla SS FVO sulla base delle indicazioni fornite dal Responsabile scientifico della specifica iniziativa formativa.

Il finanziamento della formazione in sede attinge ad un budget unico gestito dalla S.S. FVO.

Il costo della formazione per i dipendenti (interna ed esterna) come si evince dal Saldo del conto 03.10.457 è stato di Euro 175.739,05, con un’evidente ripresa, rispetto all’anno 2020, sia dei corsi interni che di quelli fuori sede.

Il dettaglio fornito dalla S.S. FVO della spesa per la formazione nel 2021 ha registrato i seguenti dati: in sede:

* aggiornamento interno: stanziamento € 250.000,00 (speso € 74.920,64)
* aggiornamento esterno: stanziamento € 350,000 (speso € 91.153,40)
* pubblicazioni scientifiche: / (articoli pubblicati pagati da noi con fuori sede € 5.815,76)
* abbonamenti e riviste: speso € 3.849,25

Il comparto ha beneficiato di più del 20% della spesa complessiva per la formazione.

Non risulta che alla formazione siano state destinate risorse ricavate da provvedimenti disciplinari.

Per quanto riguarda le aree prescelte ed indicate nel PAP 2021 e rispetto a quelle previste dalla tabella suggerita negli allegati alla Direttiva 2/2019 la S.S. Formazione e valutazione degli Operatori evidenzia quanto segue:

Figura 18: esempio di rendicontazione corsi di particolare interesse per le aree CUG previsti nel PAP 2021

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Corsi in sede | n. Edizioni | n. formati | Qualifiche |
| Covid 19 | 61 | 3188 | Tutte le professioni |
| Mass | 15 | 267 | Tutte le professioni |
| Il modello di Carkhuff: modello di riferimento per la relazione di aiuto | 1 | 14 | Infemieri |
| La relazione di cura in ambito oncologico | 2 | 26 | Infermieri – Medici |
| Comportamenti aggressivi | Sospesi per emergenza pandemica on quanto prevedono esercitazioni pratiche che non era possibile fare | | |
| Digitalizzazione | I corsi di addestramento del SID non sono stati formalizzati come corso | | |
| Training | 18 | 18 | Infermieri |

L’inserimento del personale di comparto è continuato secondo le modalità previste, compatibilmente con i tempi connessi all’emergenza Covid 19 (rif iniziativa 2).

In data 29 settembre 2021 è stata redatta la Procedura Generale PG 047 relativa alla Gestione del percorso di accoglienza e inserimento di personale neoassunto e neo/inserito/trasferito.

Non è stato possibile dare seguito alle modalità previste per l’inserimento del personale dirigente.

La relazione specifica della formazione connessa alla diffusione del Codice di comportamento è riportata nell’apposito paragrafo.

I dati richiesti non possono essere forniti in forma disaggregata per tipo di formazione in quanto non sussistono attualmente le condizioni tecniche per la relativa elaborazione dei dati.

Considerando le particolari composizioni di genere delle diverse fasce di personale l’analisi della partecipazione alla formazione interna secondo il genere non fornisce informazioni significative.

La S.S. FVO gestisce rapporti convenzionali con le sedi formative esterne (prevalentemente universitarie) per lo svolgimento in azienda dei tirocini formativi degli studenti a esse iscritti e ha in essere convenzioni con due licei per tirocini di studenti (cd PCTO – percorsi per le competenze trasversali e l’orientamento - ex ASL alternanza scuola-lavoro).

Le Convenzioni attive nel 2021 con sedi formative esterne sono state sottoscritte con:

* Università degli Studi di Torino per Scuole di Specializzazione in Rete Formativa n. 31
* Università degli Studi del Piemonte Orientale per  Scuole di Specializzazione in Rete Formativa n. 1
* Università Varie per  Scuole di Specializzazione Fuori Rete Formativa n. 9
* Università Varie per CLM, CL Professioni Sanitarie, Master ..n. 15
* Scuole di Psicologia, Psicoterapia n. 2

Gli  specializzandi accolti nel 2021 sono stati 109; gli altri studenti 225.

Tutti i corsi aperti all’esterno con partecipazione gratuita per l’ASL CN1 oltre all’apertura a tutte le altre Aziende Sanitarie interessate.

La formazione sponsorizzata viene rendicontata alla FPCT come previsto dal PTPCT:

n. 223 richieste autorizzate/223 tot richieste; rispetto del regolamento che presenterebbe alcune necessità di revisione, ma al momento in attesa di preannunciate indicazioni regionali.

# 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[[11]](#footnote-11).

La descrizione dell’Azienda è contenuta nella parte I della Carta dei Servizi[[12]](#footnote-12) e nell’apposita sezione del sito web[[13]](#footnote-13).

Gli organi e il funzionamento dell’Azienda sono disciplinati con Atto Aziendale[[14]](#footnote-14) e descritti nel Piano di Organizzazione[[15]](#footnote-15).

L’Azienda, al 31.12.2021, constava di 66 Strutture Sanitarie attive[[16]](#footnote-16), 22 Tecnico-Amministrative e in Staff alla Direzione, in cui lavorano complessivamente 2336 dipendenti.

Con DGR n. 13-3295 del 28.05.21 è stato nominato il Direttore Generale che a sua volta ha individuato il Direttore Amministrativo ed ha confermato il Direttore Sanitario. La documentazione è pubblicata sul portale aziendale[[17]](#footnote-17).

Con deliberazione n. 98 del 28.02.2020[[18]](#footnote-18) è stata modificato il provvedimento n.358 del 09/10/2017 pervenendo ad un aggiornamento dell’Atto Aziendale[[19]](#footnote-19), recepito in via definitiva dalla Regione Piemonte con D. G. R. n. 8-1359 del 15.05.2020.

Nel 2022 è previsto l’aggiornamento dell’Atto Aziendale, previa approvazione da parte della Regione.

L’organigramma è pubblicato nell’apposita area del portale[[20]](#footnote-20).

Il modello organizzativo adottato dall’Azienda è coerente con le indicazioni normative vigenti e tiene conto del ruolo di Ospedale di riferimento dell’Area Omogenea Piemonte Sud-Ovest, coincidente con la provincia di Cuneo (popolazione ammontante a circa 600.000 abitanti).

# SEZIONE 2. 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 ai permessi Legge 104 e al part time che sono tutti assegnati su richiesta.

E’ stato emesso l’avviso per la disponibilità a cedere ferie solidali.

In rispondenza a quanto previsto dalla normativa emergenziale per il contenimento della pandemia è stato attivato il lavoro in smart working per il personale addetto ad attività tecnico amministrative espletabili anche da remoto e mantenuto fino al 15 ottobre 2022 per le persone non in condizione di fragilità.

La particolare situazione venutasi a delineare con l’emergenza Covid 19 ha reso necessario adottare misure che da un lato salvaguardassero la salute dei dipendenti anche considerando la possibilità di ridurre al minimo il numero di persone fisicamente presenti nelle postazioni lavorative abituali, favorendo il distanziamento sociale ma continuando a garantire la maggior operatività possibile ai diversi livelli.

In corrispondenza con la normativa emergenziale emanata a livello nazionale l’Azienda ha provveduto a consentire il lavoro da remoto per una fetta di operatori dedicati ad attività tecniche ed amministrative, secondo una procedura autorizzativa interna e le conseguenti abilitazioni per l’accesso alle cartelle di lavoro dall’esterno. Tra il 2020 e il 2021 ha emanato proroghe successive fino al 15 ottobre 2021 in cui ha decretato la fine del lavoro in smart working con lettera prot. 35475 della Direzione Generale, in cui si comunicava a tutto il personale come, in applicazione dell’art. 1, Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24/09/2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa sarebbe stata unicamente quella in presenza.

Le autorizzazioni al lavoro agile nel tempo concesse sono state revocate e le correlate procedure telematiche per la timbratura da remoto sono state disabilitate.

Per i lavoratori c.d. “fragili”, invece, in applicazione della disciplina di cui all’art. 26, c.2- bis, D.L. n. 18/2020 e s.m.i., è rimasta la possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile sino al 31 dicembre 2021. Ne ha usufruito 1 dipendente titolare di Legge 104.

Con il permanere delle lezioni in DAD, spesso comunicate dalle scuole anche in orario serale, alcune dipendenti hanno richiesto di poter considerare il ricorso al lavoro da casa per stare insieme ai figli ma potendo svolgere il lavoro d’’ufficio.

L’Azienda ha scelto di mantenere la possibilità di far usufruire di apposito permesso di congedo parentale straordinario ex art. 9, d.l. 146/2021 con retribuzione 50% per figli minori di 14 anni, senza retribuzione per figli fra 14 e 16 anni (mod. C19/P).

Non è stato dato seguito a quanto previsto nel 2020 dal POLA inserito nel Piano Performance 2021; allo stato attuale si è in attesa di verificare le evoluzioni nazionali da sottoporre a confronto con le OO.SS.

Tabella n. 19: fruizione di modalità di lavoro in smart working per genere e comparto al 31.12.2020.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|  | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| numero dipendenti del comparto che hanno ottenuto l’autorizzazione a lavorare in smart working/ n. dipendenti del comparto che hanno richiesto di lavorare in s.w. | 25/25 | 100 | 87/87 | 100 | 112/112 | 100 |
| numero dirigenti che hanno ottenuto l’autorizzazione a lavorare in smart working/ n. dipendenti dirigenti che hanno richiesto di lavorare in s.w. | 3/3 | 100 | 3/3 | 100 | 6/6 | 100 |

Tabella n. 4: personale dipendente per tipo di presenza, per genere e per fasce di età al 31.12.2021[[21]](#footnote-21).

| Tipo presenza | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tot. 2336 | < = 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 | 35 | 162 | 172 | 182 | 63 | 139 | 330 | 375 | 416 | 49 |
| 1923 |
| Part-time >50% | 1 | 4 | 4 | 3 |  | 4 | 45 | 132 | 173 | 9 |
| 375 |
| Part-time < = 50% |  |  | 1 | 2 |  |  | 1 | 13 | 21 |  |
| 38 |
| Totale | 36 | 166 | 177 | 187 | 63 | 143 | 376 | 520 | 610 | 58 |
| 2336 |
| Totale % | 1,54% | 7,11% | 7,58% | 8,01% | 2,70% | 6,12% | 16,10% | 22,26% | 26,11% | 2,48% |

Tabella n. 20: fruizione di congedi straordinari per genere al 31.12.2021.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | UOMINI | | DONNE | | | TOTALE | | |
|  | Valori assoluti | % | | Valori assoluti | % | | Valori assoluti | % | |
| Numero di dipendenti che hanno usufruito di congedi straordinari (*congedi straordinari Covid-19 per figli, congedo ex art. 42 d.lgs. 151/2001*) per accudimento minori o soggetti fragili/totale dipendenti | 24 | 3,81 | | 134 | 7,85 | | 158 | 6,76 | |

Sono stati ceduti 11 giorni totali di ferie solidali.

# Area: 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

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

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

**Iniziativa n.7**

**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:**

- nessuna diretta

**Dati 2021**

A causa dell’emergenza sanitaria non sono disponibili dati particolari in merito. Sono sempre state puntualmente applicate tutte le misure previste dalla normativa.

Con nota del 13 gennaio 2021 l’Azienda ha diramato chiarimenti in merito all’interdizione anticipata di gravidanza. Il perdurare dell’emergenza pandemica ha richiesto una particolare attenzione per quanta riguarda la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, imponendo la massima cautela in alcune specifiche circostanze, tra cui indubbiamente la condizione di gravidanza. In tali ipotesi, qualora venga accertata dagli organi aziendali competenti la non idoneità allo svolgimento della mansione specifica, è possibile richiedere, ai sensi della vigente normativa, per il tramite dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'interdizione anticipata per le lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, solo qualora non sia possibile modificare le condizioni della prestazione lavorativa o adibire le lavoratrici interessate ad altra mansione. Peraltro, nello specifico frangente emergenziale, è evidente che tutte le risorse umane operanti in Azienda risultano, in relazione alle funzioni svolte, assolutamente necessarie al fine di fronteggiare I'emergenza COVID e, per tale ragione, il ricorso all'interdizione - che a termini della vigente normativa assume carattere residuale - deve essere preceduta da un'attenta e approfondita valutazione circa la possibilità di ricollocazione delle dipendenti interessate, anche mediante assegnazione ad altra mansione alternativa, che risulti adeguata sotto il profilo del rischio. In considerazione di questo la richiesta di interdizione anticipata per gravidanza, è stata attivata esclusivamente se corredata da adeguata motivazione da rendersi attraverso una relazione scritta che evidenzi l'impossibilità a trovare una diversa e consona soluzione, nel rispetto della vigente normativa. Solo in presenza di tale relazione, la Direzione aziendale ha provveduto, per il tramite della S.S. Amministrazione del Personale, all'invio al competente Ispettorato del Lavoro della richiesta di interdizione anticipata.

### **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.

**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

**Dati 2021:**

La concessione alla cooperativa "Insieme a voi" è stata fatta con Det. 1192-2021 del 27/8/2021.

Con determina n. 1503 del 4.11.2021 è stato rivisto il regolamento del micronido.

La Cooperativa si è mostrata sempre molto attenta nel rispetto delle clausole stabilite dal capitolato e molto proattiva e disponibile nei cambiamenti richiesti durante l’emergenza Covid. Non ci sono mai state rimostranze pervenute all’Azienda.

Nel 2021 sono stati 4 i dipendenti aziendali che hanno utilizzato il micronido.

Non è stato possibile eseguire l’indagine di soddisfazione.

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. Durante tutto l’anno si è provveduto all’alimentazione della bacheca ed alla selezione e diffusione di informazioni utili ai dipendenti né è stato possibile proporre i momenti formativi dove di solito venivano coinvolti professionisti ospedalieri, a causa del permanere dell’emergenza pandemica.

Il Tataclò, da anni, fa parte del Progetto “ La Grandezza dei Piccoli”. Molte attività sono state riadattate in conseguenza al permanere dell’emergenza pandemica (es incontri on line con i genitori, creazione di “bolle” a ristretto numero di bimbi per l’effettuazione delle attività previste, separate fisicamente tra loro ed autarchiche). Non è stato possibile organizzare i consueti momenti “porte aperte” con visite in presenza.

Momenti di incontro on line sono stati organizzati e tenuti dalle educatrici del nido per i genitori nell’ambito del progetto “Il the delle mamme”.

L’area intranet e quella collocata sul portale aziendale vengono mantenute aggiornate dal referente aziendale collocato presso il Servizio Sociale aziendale, in collaborazione con la SS PAAT.

### **SMART WORKING**

**Iniziativa n.35**

**Obiettivi:**

* Monitorare l’utilizzo dello smart working e delle problematiche ad esso correlate

**Azioni**

Partecipare attivamente all’organizzazione ed al monitoraggio aziendale

**Attori coinvolti e Modalità:**

* Componenti CUG
* S.S.Amministrazione del Personale

**Risorse:**

* interne

**Misurazione e Valutazione:**

* presenza di rendicontazione

**Beneficiari:**

dipendenti

**Spesa:**

nessuna risorsa specificamente assegnata

**Dati 2021**

È importante ricordare come l’obiettivo prioritario connesso in situazione ordinaria allo smart working se correttamente applicato e considerato è quello di favorire la conciliazione vita-lavoro, mentre nella situazione particolare venutasi a delineare con l’emergenza Covid l’obiettivo prioritario dichiarato dal Governo e diffuso dal DFP era quello di ridurre al massimo la presenza del dipendenti negli uffici e nelle sedi della P.A., unitamente al garantire le attività realmente indifferibili, limitare gli spostamenti fuori dalle proprie abitazioni, tutelare i dipendenti a partire da quelli considerati maggiormente a rischio, portando avanti tutte le attività possibili che sono state spesso gradualmente convertite, tutto dove possibile, in modalità digitali o comunque non in presenza, comprese quelle di aggiornamento professionale individuale.

Con comunicazione del 16 marzo 2020 l’AO ha stabilito la possibilità di lavorare in smart working in relazione alle disposizioni contenute nel DPCM 11.03.2020 ed alla Direttiva 2 DFP[[22]](#footnote-22), con proroghe successive, fino al 15 ottobre 2021, da parte del personale addetto a funzioni amministrative e tecniche, in modo particolare quello della sede di Corso Brunet 19/A, la cui presenza fisica non fosse strettamente necessaria a gestire le attività richieste dalle Unità di crisi costituite a livello nazionale, regionale e aziendale.

L’AO S. Croce e Carle non aveva mai sperimentato prima tale modalità di lavoro pur avendo nel corso degli ultimi 6 anni alcune volte affrontato, come sollecitato dal DFP, alcune riflessioni, condivise anche all’interno del Forum Regionale per le Parti Opportunità. Era stato stilato un progetto in bozza da parte del CUG nel 2018 a partire da una ricognizione di alcune esperienze pilota in Italia e dal confronto con altri CUG delle Aziende Sanitarie Regionali, vista la peculiarità del personale sanitario rispetto a modalità lavorative agili. Quanto proposto fin dalla normativa del 2015 ( art. 14 L 124/2015), del 2017 (art 18, L 81) già modificato da D.lgs 9/2020 prevede la strutturazione di un regolamento che consenta di definire chi può usufruire di questa modalità di lavoro ed a quali condizioni nell’Azienda.

La circolare DFP 2/2020 aveva cambiato le finalità dello s.w e le modalità richieste e scioglie dai vincoli previsti nella fase sperimentale aprendo da subito (all’interno delle misure per far fronte alle emergenze) lo smart working tutto dove possibile come misura ordinaria e prioritaria da attuarsi con modalita’ semplificate e temporanee .

Gli interessati hanno dovuto presentare domanda scritta, corredata di sottoscrizione di accettazione di quanto previsto dal Documento , al proprio Responsabile ed al Direttore Amministrativo.

Il dipendente richiede di essere autorizzato, con decorrenza dal ……………… e fino al (prima scadenza definita dall’AO 3 aprile 2020 poi prorogata fino al 31.’07.2020), in relazione alla situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19, a svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità Smart Working come di seguito indicato:

nella/e giornata/e di ………………………………………………………………………………

in n. 2 giornate di volta in volta concordate con il Direttore della Struttura di appartenenza

in n. 3 giornate di volta in volta concordate con il Direttore della Struttura di appartenenza

……………………………………………………………………………………………………..

Il dipendente si impegna a scegliere un luogo di lavoro sicuro, avendo cura della propria sicurezza e salute e di non arrecare danno ad altre persone in prossimità dello spazio lavorativo prescelto.

Fermo restando l’invarianza della sede di lavoro assegnata, l’attività lavorativa nelle giornate in SW si svolgerà, su richiesta del dipendente, presso il seguente indirizzo: ………………………………….

Il dipendente si impegna a giustificare la giornata di lavoro programmata inserendo l’omessa timbratura con causale codice “19” sulla procedura informatica “Portale del Dipendente”, che dovrà essere autorizzata dal Direttore/Dirigente responsabile relativamente alla giornata programmata in “SW”. Prende atto che nelle giornate di “SW” saranno riconosciute le ore lavorate fino al massimo dell’orario giornaliero convenzionale previsto per il lavoratore.

L’attività svolta in modalità “SW” doveva essere rendicontata al Direttore/Dirigente responsabile della Struttura con apposito modulo e da questo approvata e conservata agli atti della Struttura.

Il richiedente doveva ottenere l’autorizzazione sia del Direttore di Struttura, sia, successivamente, del Direttore Amministrativo per ambedue secondo la seguente condizione:

-autorizza l’attività in SW come sopra definita e attesta che il dipendente ha sottoscritto apposita “informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile, ai sensi dell’art.22, c.1, legge n.81/17” e che tale attività si svolge nel rispetto della vigente normativa in materia di sicurezza informatica e di protezione dei dati personali e di esprimere motivazione scritta in caso di diniego.

Il processo è stato gestito dalla S.S. Amministrazione del Personale.

Il CUG nel 2020 ha avviato una ricognizione relativa allo smart working aziendale a conclusione della cosiddetta fase 2, considerato tale arco temporale un periodo adeguato a richiedere brevemente l’opinione dei dipendenti che risultano, dall’elenco fornito dalla S.S. Amministrazione del Personale, averne usufruito per almeno 5 giorni complessivi ed i loro diretti responsabili, a prescindere dalla qualifica professionale e dal tempo lavoro.

In collaborazione con l’Università di Torino che fa parte del Forum regionale dei CUG sono state estrapolate dalla Presidente CUG dal questionario promosso da suddetta Università solo alcune domande.

Tali domande, sia a risposta chiusa che a raccolta aperta, sono state inserite in due format differenti: uno per i dipendenti e uno per i loro responsabili diretti, su analoga matrice.

I due format sono stati pretestati su un campione complessivo di 8 dipendenti e non hanno richiesto rimaneggiamenti.

L’indagine ha raggiunto gli obiettivi prefissati raccogliendo “a tiepido” un numero statisticamente significativo di pareri da parte di dipendenti che hanno usufruito del lavoro in modalità smart working e dei loro responsabili/referenti/coordinatori offrendo una base conoscitiva, per quanto non generalizzabile all’intera popolazione destinataria, in linea con i dati recentemente presentati sullo smart working in Italia nel periodo emergenziale ed in particolare nella P.A.

I dati emersi denotavano un buon livello di soddisfazione rispetto alla sperimentazione effettuata nel periodo emergenziale ed un desiderio di continuare a utilizzare questa modalità di lavoro con i debiti aggiustamenti, questo non solo per dare attuazione alla normativa già pre-esistente e per rispondere ad esigenze espresse dal personale ma proprio in relazione alla motivazione dello stesso ed al conseguente miglior contributo professionale.

Seppur con parole diverse quasi tutti hanno riportato riflessioni circa la conciliazione vita lavoro: da un lato l’attuazione di questa modalità nel periodo emergenziale (e dunque con un obiettivo primario diverso da quello della conciliazione) ha spesso creato difficoltà a chi lo ha scelto (spesso per necessità, ad esempio, connessa al prendersi cura di figli o genitori o tutelare altre persone), in primis proprio per la convivenza protratta e forzata con altre persone, talvolta in spazi ristretti e con condivisione di supporti informatici e telefonici, ma è stata altresì questa stessa possibilità riconosciuta come una importante risorsa in un periodo così complesso.

In parziale risposta a chi aveva dichiarato di non conoscere in precedenza tale modalità e aveva richiesto di capire meglio che cosa significasse realmente parlare di smart working e quali accorgimenti fossero necessari per renderlo effettivamente un’opportunità vantaggiosa sia al datore di lavoro che al dipendente, nell’impossibilità di sovraccaricare il personale con corsi di formazione, il CUG ha messo a disposizione materiali utili sia nella cartella intranet, che inviandone specificamente ai diretti interessati che rendendosi disponibili ai confronti del caso.

Durante l’estate molte persone hanno chiesto di conoscere le possibilità di proroga dello stesso, soprattutto al fine di programmare il periodo scolastico dei figli delle scuole primarie e secondarie di primo grado.

Al termine del 15 ottobre fissato dall’Azienda per la cessazione di questa sperimentazione in modalità semplificata 8 dipendenti hanno richiesto alla Presidente CUG la possibilità di proporre in mantenimento di tale modalità, soprattutto con il ripresentarsi della recrudescenza dei contagi e nei casi in cui sarebbe indubbiamente vantaggioso per l’Azienda lasciare al dipendente la possibilità di lavorare da casa, aspetti che sono stati riportati sia alla Struttura Amministrazione del Personale che al Direttore Amministrativo.

Nel corso dell’anno la Presidente CUG ha seguito alcune iniziative formative rispetto alle quali aveva sintetizzato gli elementi essenziali alla precedente Direzione.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 1.10.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | IFEL ANCI |
| Titolo |  | Le competenze emergenti del lavorare smart: dati e iniziative di reskilling |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 20.09.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | IFEL ANCI |
| Titolo |  | Non solo smart working ma il lavoro smart |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 14.09.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | IFEL ANCI |
| Titolo |  | Le skill degli smart worker e le tecnologie a supporto dello smart working. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 14.09.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | IFEL ANCI |
| Titolo |  | Le skill degli smart worker e le tecnologie a supporto dello smart working. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 9.07.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | IFEL ANCI |
| Titolo |  | L’organizzazione del lavoro agile |

Gli elementi acquisiti nel corso dei momenti formativi a cui si è partecipato, oggetto di confronto negli scambi telefonici ed in chat con alcuni componenti della Rete regionale sono stati messi a disposizione nei materiali presenti in rete ed utilizzati per rispondere ai quesiti posti da alcuni dipendenti.

# SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’

In questa sezione sono rendicontate le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità*.*

Per quanto riguarda il complesso delle azioni presentate nel PAP 2021 si rimanda alle specifiche descrizioni ed alla tabella riassuntiva.

Per quanto riguarda la Formazione si rimanda allo specifico paragrafo nella sezione precedente.

L’Azienda non adotta un bilancio di genere. I Bilanci delle ASR sono piuttosto vincolati nelle voci da contemplare, come si vede da quelli regolarmente pubblicati nell’apposita area del sito[[23]](#footnote-23).

Non è pertanto significativo estrapolare voci che possano essere riconducibili ad aspetti specifici di genere, se non quelle relative alle attribuzioni del personale part time maggiormente goduto dal personale femminile e per il micronido. La gestione è affidata in concessione alla Cooperativa Insieme a Voi dal settembre 2016 e non grava sull’Azienda Ospedaliera alcun onere nei confronti della Ditta concessionaria in quanto la stessa trae le sue risorse finanziarie dalle rette mensili di frequenza pagate dagli utenti e dal contributo erogato dal Comune di Cuneo.

Per quanto riguarda le iniziative messe in atto da questa Azienda a favore dei dipendenti che tengano in considerazione le esigenze delle donne si fa riferimento all’istituzione del servizio di Micronido Aziendale che dal mese di settembre 2013 l’Azienda Ospedaliera S.Croce e Carle offre ai propri dipendenti.

La realizzazione della struttura, basata sull’idea che la promozione della salute dei lavoratori passi 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.

Nel corso del 2021 sono stati spesi Euro 5.880,43 a titolo di rimborso spese micronido e Euro 1.220,00 alla voce di spesa affitto locali micronido.

Al personale rientrato in servizio dalla maternità e per l’intero periodo in posizione di allattamento la quota economica del progetto qualitativo compete nella misura del 70% del suo valore “teorico”. -

I dati relativi ai differenziali retributivi sono contenuti nelle apposite tabelle e le retribuzioni dei direttori di struttura semplice e complessa pubblicati nell’area di Amministrazione Trasparente, come da dettato normativo[[24]](#footnote-24).

La maggior parte dei dati presentati nei documenti della Performance sono analizzati in ottica di genere.

Non sono pervenute segnalazioni, ricorsi o denunce per:

* discriminazione nell’accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
* mancata garanzia delle condizioni di lavoro sull’ integrità fisica e morale e Ia dignità del lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto daIl’articolo 26 del d.Igs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali
* discriminazioni relative al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.Igs. n. 198 del 2006), anche in relazione al divieto di discriminazione relativo all’accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.Igs. n. 198 del 2006) e al divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità anche in caso di adozione o affidamento - e a causa delta domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

Alcuni componenti del CUG hanno mantenuto la disponibilità personale ad affiancare dipendenti nella preparazione di colloqui, lavori di studio e ricerca e concorsi, in un movimento di reciproco scambio informativo raccogliendo elementi tratti dall’esperienza sul campo di tali dipendenti.

# SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In questa sezione sono previsti i dati relativi al benessere organizzativo e i dati connessi con la valutazione dello stress lavoro correlato.

Non si sono registrate denunce relative al mobbing, anche se alcune segnalazioni presentate al CUG con questo termine hanno richiesto uno specifico confronto con il Direttore Generale.

Non sono state poste in essere indagini di soddisfazione.

L’Azienda ha pubblicizzato la Ricerca Salinter[[25]](#footnote-25) Un progetto di ricerca e formazione in ambito interculturale rivolto agli infermieri e ai professionisti sanitari e della cura alla persona sul territorio della Provincia di Cuneo, finanziato dalle Fondazioni CRC e CRT e realizzata dall’Università degli Studi di Torino-Dipartimento di Filosofia e Scienza dell’Educazione ed i cui risultati, per quanto non riconducibili alle singole aziende, sono liberamente consultabili[[26]](#footnote-26). Il progetto SALINTER ha cercato di indagare le rappresentazioni che il personale infermieristico ha della propria pratica professionale, del proprio ruolo, ma anche di che cosa voglia dire essere in salute, ammalarsi, guarire.

Sono coinvolti nel progetto quattro importanti enti dell'ambito dell'assistenza sanitaria e della cura alla persona del territorio della Provincia di Cuneo: l'Azienda Sanitaria Ospedaliera (ASO) Santa Croce-Carle di Cuneo, l'Azienda Sanitaria Locale (ASL) CN-1, il Consorzio "Monviso Solidale" e il Consorzio Socio-Assistenziale del Cuneese (CSAC). Infermieri, educatori e OSS in servizio presso questi enti costituiscono il target della ricerca e delle attività di formazione del progetto.

Inoltre, le attività formative del progetto coinvolgono anche gli studenti del Corso di Laurea in Infermieristica dell'Università di Torino ([Sede di Cuneo](https://www.google.com/url?q=https%3A%2F%2Fmedtriennalicn.campusnet.unito.it%2Fdo%2Fhome.pl&sa=D&sntz=1&usg=AOvVaw0EWF0iLoEVmS_CFD9QHxrt)) e del Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione ([Polo di Savigliano](https://www.google.com/url?q=https%3A%2F%2Fwww.dfe.unito.it%2Fdo%2Fhome.pl%2FView%3Fdoc%3Dpolo_Savigliano.html&sa=D&sntz=1&usg=AOvVaw0BwMsrVIbqUMuYEvU71_yv)). Da un lato, una serie di interviste in profondità, rivolte ad alcuni studenti del Corso di Laurea in Infermieristica di Cuneo e a un gruppo selezionato di infermieri in servizio presso l'ASO Santa Croce-Carle di Cuneo e l'ASL CN-1, fornisce elementi sul profilo e sulla visione professionale degli infermieri, mentre, dall'altro, un questionario rivolto a un più ampio numero di infermieri e ad altri operatori del settore socio-sanitario (in particolare OSS e educatori in servizio presso il Consorzio Monviso Solidale e il Consorzio Socio-Assistenziale del Cuneese) offre dati circa i bisogni formativi dei professionisti del territorio. Attraverso i dati raccolti e le informazioni ricevute da questo doppio livello di indagine vengono strutturati interventi di formazione rivolti agli studenti e ai diversi gruppi di professionisti, secondo un approccio che integra la didattica frontale tradizionale con le attività laboratoriali. Alla ricerca sul campo si associa, inoltre, un'attività di ricerca teorica, che integra il quadro di analisi e fornisce modelli interpretativi, anche grazie al confronto con ricercatrici e ricercatori esterni al gruppo di lavoro dell'Università di Torino. Prodotto concreto di questo aspetto della ricerca sono, oltre alle pubblicazioni, i seminari e gli incontri di ricerca, come il webinar Immagini del corpo // Immaginari della salute o la Summer School 2021.

Il progetto è ancora in atto.

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.

Si conferma l’attualità della procedura aziendale PG029 Gestione segnalazioni discriminazione e disagio lavorativo.

## **PROGETTO SPORTELLO INFORMATIVO SOCIALE**

**Iniziativa n.10**

**Premessa:**

Annualmente si analizza 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;

- fornire 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 al 2020 erano coinvolti 10 Patronati, con i quali è stato sottoscritto un accordo triennale. Normalmente sono presenti secondo un calendario concordato tra loro con una turnazione settimanale. Lo sportello informativo sociale invece è stato sospeso a partire al 11/03/2020 a causa delle restrizioni connessi alla gestione pandemica.

Nell’ultimo anno 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).

**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.

**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

**Dati 2021**

Lo sportello ha sospeso le attività dopo il 9/3/2020 (ultima apertura) per riaprire nel nuovo locale al piano terra del S. Croce il 16/8/2021 (prima pratica "da remoto" il 26/7/2021)

Dal 20/9/2021 sono rientrati in turno i Patronati nei giorni di lunedì (10-12) e giovedì (14-16).

Dal 18/10/2021 l'orario di apertura è diventato quotidiano (lun-mer-ven 10-12; mar-gio 14-16) con la presenza dei Patronati invariata.

Gli accessi sono stati:

- 41 nel 2021, di cui 17 per domande di invalidità e 24 per informazioni (le domande sono state così distribuite nei vari mesi: luglio 1; agosto 1; settembre 1; ottobre 3; novembre 3; dicembre 8)

I certificati di invalidità compilati da medici certificatori aziendali (non MMG) sono stati 9 nel 2021.

## **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

**Dati 2021**

Nel corso del 2021 non è stato possibile riprendere a pieno regime 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, sospeso nel 2020 a causa dell’emergenza Covid 19.

Lo spazio intranet[[27]](#footnote-27) gestito dall’SPP è costantemente aggiornato e contiene un’area specificamente implementata per l’inserimento dei neoassunti ed una con indicazioni di approfondimenti bibliografici anche rispetto al benessere psico-fisico dei dipendenti.

Continua la pubblicazione del calendario utile a richiamare all’attenzione alcuni degli aspetti maggiormente da presidiare, a livello individuale, per la scurezza.

L’anno 2021 è stato fortemente caratterizzato, nell’ambito della protezione specifica dei dipendenti dal Covid, dalle campagne vaccinali coordinate dal Medico Competente.

Negli audit effettuati sul Piano pandemico e pubblicati nell’area di Amministrazione Trasparente dedicata alla Performance[[28]](#footnote-28) vengono rendicontate nelle schede predefinite elementi specifici della sorveglianza sanitaria tra cui:

Figura n. 21: dati di sorveglianza sanitaria degli operatori sanitari riferiti al 2021, come da report audit Piano pandemico dicembre 2021 (scheda 37)

| INDICATORI | STANDARD | VALUTAZIONE |
| --- | --- | --- |
| Numero di visite preventive, periodiche effettuate | Rispetto della programmazione mensile | Ottobre: 128 visite preventive, periodiche effettuate  Novembre: 198 visite preventive, periodiche effettuate  Dicembre: 47 visite preventive, periodiche effettuate  Gennaio 2021: 70 visite preventive, periodiche effettuate |
| Da febbraio 2021 (Piano Pandemico Regionale revisione del 23.12.2021)  Numero di richieste di visite preventive (in generale)/cambio di mansione/a richiesta per i soggetti con problemi COVID correlati | Febbraio 2021: 13 preventive, 47 straordinarie,33 periodiche  Marzo 2021: 21 preventive, 42 straordinarie, 50 periodiche, 104 preventive per studenti CLI  Aprile 2021: 17 preventive, 28 straordinarie, 13 periodiche  **Maggio 2021:**10 preventiva, 59 periodiche, 29 straordinarie  **Giugno 2021:**23 preventiva, 117 periodiche, 20 straordinarie  **Luglio 2021:**6 preventiva, 156 periodiche, 10 straordinarie  Agosto 2021: 8 preventiva, 97 periodiche, 19 straordinarie  Settembre 2021: 9 preventiva, 114 periodiche, 24 straordinarie  Ottobre 2021: 11 preventive, 140 periodiche, 22 straordinarie  Novembre 2021: 19 preventive, 112 periodiche, 24 straordinarie  Dicembre 2021: 22 preventive,84 periodiche, 19 straordinarie |
| Numero di contatti segnalati a rischio medio e alto/Numero di contatti gestiti sempre in funzione delle classi di rischio | Non definibile | Febbraio 2021: 38 contatti a rischio medio e alto  Marzo 2021: 222 contatti a rischio medio e alto  Aprile 2021: 268 contatti a rischio medio e alto  Maggio 2021: 97 contatti a rischio medio e alto  Giugno 2021: 14 contatti a rischio medio e alto  Luglio 2021: 36 contatti a rischio medio e alto  Agosto 2021: 20 contatti a rischio medio alto  Settembre 2021: 7 contatti a rischio medio alto  Ottobre 2021: 114 contatti a rischio medio alto  Novembre 2021: 54 contatti a rischio medio alto (compresi gli studenti)  Dicembre 2021: 415 contatti a rischio medio alto lavorativo ed extralavorativo |
| Numero di tamponi effettuati prima della fine dell’isolamento per la ripresa di servizio | 100% | Novembre:  Nel periodo di riferimento sono stati effettuati per i 159 soggetti positivi rientrati un numero complessivo di 159 tamponi prima del rientro per 1.48 tamponi pro capite.  Dicembre: nel periodo di riferimento sono stati effettuati per i 124 soggetti positivi rientrati un numero complessivo di 124 tamponi prima del rientro per 1.48 tamponi pro capite.  Gennaio 2021: nel periodo di riferimento sono stati effettuati per i 55 soggetti positivi rientrati un numero complessivo di 94 tamponi prima del rientro per 1.70 tamponi pro capite. |
| Da febbraio 2021 (Piano Pandemico Regionale revisione del 23.12.2021)  Numero di tamponi eseguiti nei vari livelli di rischio in considerazione delle indicazioni regionali/Numero di persone monitorate nelle varie fasce di rischio in rapporto al totale | Non definibile | Febbraio 2021: per 8 positivi, effettuati 19 tamponi  Marzo 2021: per 14 positivi, effettuati 31 tamponi  Aprile 2021: per 15 positivi effettuati 28 tamponi  **Maggio 2021:** per 9 positivi effettuati 20 tamponi  **Giugno 2021:** per 1 positivo effettuati 4 tamponi  **Luglio 2021:** per 2 positivi effettuati 5 tamponi  Agosto 2021: per 2 positivi effettuati 5 tamponi  Settembre 2021: 0 tamponi, nessun positivo  Ottobre 2021: 0 tamponi - positivi nr 2 dip + nr 3 stu/specializzandi (tutte positività emerse a fine mese)  Novembre 2021: 13 tamponi - positivi nr 9 dip + nr 3 stu/specializzandi  Dicembre 2021: 32 dip.  positivi  effettuati 18 tamp. di guarigione |
| Numero di visite di revisione idoneità/numero di richieste di visita straordinaria per fragilità | 100% | Ottobre: 8 visite revisione idoneità/8 visite richieste  Novembre: 25 visite revisione idoneità/25 visite richieste  Dicembre: 28 visite revisione idoneità/28 visite richieste  Gennaio 2021: 34 visite revisione idoneità/34 visite richieste |
| Da febbraio 2021 (Piano Pandemico Regionale revisione del 23.12.2021)  Numero di richieste di visita per fragilità o gravidanza/numero di visite eseguite/giudizi di idoneità formulati | Non definibile | Febbraio 2021: 24 richieste di visita per fragilità  Marzo 2021: 23 richieste di visite per fragilità  Aprile 2021: 16 richieste di visite per fragilità  **Maggio 2021:** 20 richieste di visite per fragilità  **Giugno 2021:** 18 richieste di visite per fragilità  **Luglio 2021:** 22 richieste di visite per fragilità  Agosto 2021: 21 richieste di visite per fragilità  Settembre 2021: 21 richieste di visite per fragilità  Ottobre 2021: 12 richieste di visite per fragilità  Novembre 2021: 12 richieste di visite per fragilità  Dicembre 2021: 13 richieste di visite per fragilità |
| Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo/numero di lavoratori assenti nel periodo | 97% | I moduli compilati dal lavoratore sono conservati dal Coordinatore nel servizio/struttura e inviati periodicamente all’archivio centrale.  Programmata per il mese di marzo 2021 una rilevazione a campione in alcune strutture/servizi aziendali  Marzo 2021:  Valutazione a campione rientri lavorativi dopo 5 o più giorni di assenza consecutivi: personale del comparto area ambulatoriale P.O Carle  Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo 13/numero di lavoratori assenti nel periodo 13  Aprile 2021:  Valutazione a campione rientri lavorativi dopo 5 o più giorni di assenza consecutivi: personale del comparto area ambulatoriale P.O Carle  Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo 27/numero di lavoratori assenti nel periodo 27  Maggio 2021:  Valutazione a campione rientri lavorativi dopo 5 o più giorni di assenza consecutivi: personale del comparto area ambulatoriale P.O Carle  Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo 43/numero di lavoratori assenti nel periodo 43  Giugno 2021:  Valutazione a campione rientri lavorativi dopo 5 o più giorni di assenza consecutivi: personale del comparto area ambulatoriale P.O Carle  Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo 23/numero di lavoratori assenti nel periodo 23  Luglio 2021:  Valutazione a campione rientri lavorativi dopo 5 o più giorni di assenza consecutivi: personale del comparto area ambulatoriale P.O Carle  Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo 33/numero di lavoratori assenti nel periodo 33  Agosto 2021:  Valutazione a campione rientri lavorativi dopo 5 o più giorni di assenza consecutivi: personale del comparto area ambulatoriale P.O Carle  Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo 40/numero di lavoratori assenti nel periodo 40  Settembre 2021:  Valutazione a campione rientri lavorativi dopo 5 o più giorni di assenza consecutivi: personale del comparto area ambulatoriale P.O Carle  Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo 35/numero di lavoratori assenti nel periodo 35  Ottobre 2021:  Valutazione a campione rientri lavorativi dopo 5 o più giorni di assenza consecutivi: personale del comparto area ambulatoriale P.O Carle  Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo 22/numero di lavoratori assenti nel periodo 22  Novembre 2021:  Valutazione a campione rientri lavorativi dopo 5 o più giorni di assenza consecutivi: personale del comparto area ambulatoriale P.O Carle  Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo 14/numero di lavoratori assenti nel periodo 14  Dicembre 2021:  Valutazione a campione rientri lavorativi dopo 5 o più giorni di assenza consecutivi: personale del comparto area ambulatoriale P.O Carle  Numero di autocertificazioni archiviate nel periodo 10/numero di lavoratori assenti nel periodo 10 |
| Numero di segnalazioni rientro estero/numero di lavoratori gestiti | 97% | I moduli compilati dal lavoratore sono conservati dal Coordinatore nel servizio/struttura e inviati periodicamente all’archivio centrale. |

Molteplici le procedure e la documentazione in merito, puntualmente pubblicate nell’area intranet dedicata al Covid e trasmesse secondo i canali interni alle linee gerarchico funzionali coinvolte.

A titolo esemplificativo si possono citare le seguenti:

* Procedura Aziendale Sorveglianza sanitaria dei lavoratori dipendenti ed equiparati dell’AO S Croce e Carle Emergenza COVID-19 (rev.00 del 30.04.2021) Trasmissione con prot.n.15285 del 04.05.2020 Medicina del Lavoro.
* Rev.08 della Procedura aziendale sulle misure di prevenzione e protezione dei lavoratori potenzialmente esposti a pazienti affetti da covid-19 e sorveglianza sanitaria – 8 del 06-2021.
* Comunicazione mail a cura del Direttore S.C.I. Medicina del Lavoro del 12.07.2021 “Rientro dall’Estero di operatori sanitari” - Recepimento della nota DIRMEI prot. n. 2021/0216190 del 12.07.2021 “normativa antiCOVID-19 per i rientri dall’estero di operatori sanitari”.
* Nota Direzione Generale prot. n. 35646 del 15.10.2021 “Nota Regione Piemonte n.47173 del 09.10.2021 Somministrazione di terze dosi booster”
* Comunicato in data 10.12.2021 Richiamo con dose booster vaccinazione COVID-19 per il personale aziendale.
* Nota Direzione Generale prot. n. 44185 in data 30.12.2021 Misure preventive stato emergenziale COVID-19. Rispetto disposizione comportamentali da parte del Personale Dipendente.
* Nota Direzione Generale n.44185 del 30.12.2021 Misure preventive stato emergenziale COVID-19-Rispetto disposizioni comportamentali da parte del Personale Dipendente.
* Revisione 09 del 15.12.2021 della Procedura Aziendale sulle Misure di prevenzione e protezione dei lavoratori potenzialmente esposti a pazienti affetti da covid-19 e sorveglianza sanitaria.
* SPP nota prot. n.39 del 03.01.2022 Trasmissione PG\_052 Misure di prevenzione e protezione dei lavoratori potenzialmente esposti a pazienti affetti da covid-19 e sorveglianza sanitaria

Il D.lgs n. 44/2021 ha sancito **l’obbligo vaccinale per il personale sanitario**.

Nell’ottica di contrastare la diffusione del Covid-19 e di incentivare la campagna vaccinale, il Governo ha esteso progressivamente l’obbligo vaccinale alle professioni che rivestono un ruolo di rilievo nella società per la tutela della salute pubblica. L’articolo 4 del D.L. 1° aprile 2021, n. 44, riguardante gli obblighi vaccinali per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario è stato modificato dall’art. 1 D.L. 26 novembre 2021 n. 172, prevedendo che, a far data dal 15 dicembre 2021, i soggetti obbligati debbano sottoporsi oltre che al ciclo vaccinale primario, alla somministrazione della successiva dose di richiamo, identificandola come requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. L’accertamento dell'eventuale inadempimento dell'obbligo vaccinale adottato dall'Ordine territoriale competente, all'esito delle verifiche effettuate, ha natura dichiarativa, non disciplinare e determina l'immediata sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie ed è annotato nel relativo Albo professionale.

Anche alla luce dell’evoluzione normativa, la giurisprudenza di merito ed amministrativa si è tendenzialmente espressa in favore dell’obbligo vaccinale, facendo prevalere l’esigenza di tutela dell’interesse pubblico rispetto al diritto individuale di autodeterminazione. Tale orientamento è divenuto vieppiù dominante dopo che, con l’introduzione dell’obbligo vaccinale, il Governo ha espressamente previsto, come conseguenza del mancato adempimento del medesimo obbligo, la collocazione automatica del dipendente in stato di sospensione dal lavoro con venir meno del diritto alla retribuzione.

Ripercorrendo gli argomenti sostenuti dalle più rilevanti sentenze intervenute sul tema deve, innanzitutto, segnalarsi la posizione assunta dal [Consiglio di Stato che, con la pronuncia 7045/2021](http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/GIURISPRUDENZA_2022/Cons._Stato-sent.-7045-2021.pdf), ha ritenuto legittima l’introduzione dell’obbligo vaccinale contro il virus Sars -Covid 19.

In relazione all’interpretazione aziendale dell’ordinanza n. 6 sottoscritta dal Generale Figliuolo applicazione a tale personale, in prima linea nella diagnosi, nel trattamento e nella cura del Covid 19, per un arco temporale di circa un mese (aprile -maggio 2021) il personale operante nelle strutture tecnico amministrative è stato considerato per un po’ non soggetto a tale obbligo e non mantenuto nelle liste dei dipendenti vaccinabili direttamente dentro l’Azienda. La situazione, anche su sollecitazione di alcuni dipendenti, è stata riportata allo stato di applicabilità a tutti i dipendenti in egual misura.

L’Azienda ha tempestivamente attivato al proprio interno i percorsi per la vaccinazione somministrata su base volontaria per quanto fortemente raccomandata, dei propri dipendenti e si è messa a disposizione dell’ASLCN1 per la vaccinazione dei soggetti fragili, prima e dei bambini dopo.

Solo in caso di accertato pericolo per la propria salute, per la presenza di specifiche condizioni cliniche documentate ed attestate dal proprio medico di medicina generale, può decadere l’obbligo o può essere differito.

Con i consueti canali comunicativi aziendali è stato ricordato a tutti i dipendenti ed agli equiparati come dal 15 dicembre 2021 l’adempimento dell’obbligo vaccinale per la prevenzione dell’infezione e della malattia da SARS Cov 2 comprende oltre al ciclo vaccinale primario la somministrazione di una dose di richiamo-booster da effettuarsi nel rispetto delle indicazioni del Ministero della Salute. Veniva altresì ribadito come la vaccinazione costituisca requisito essenziale per lo svolgimento dell’attività lavorativa e, per i professionisti della sanità, anche per l’esercizio della professione.

L’azienda ha sempre facilitato il percorso vaccinale di tutti i dipendenti tramite accesso o con prenotazione o con accesso libero contingentato e garantito per tutto il 2021 l’effettuazione dei tamponi di controllo previsto per le diverse fasce di esposizione e quello a richiesta in caso di contatto o sintomi, direttamente all’interno dell’Azienda, con tempestiva compilazione dell’iter previsto per avere le certificazioni corrette aggiornate, facendosi carico di gestire i problemi talvolta emersi nei singoli iter.

Figura n. 22: vaccini somministrati in Azienda a dipendenti e assimilati secondo audit Piano pandemico dicembre 2021

| mese 2022 | vaccini somministrati in AO a dipendenti e assimilati |
| --- | --- |
| febbraio | 130 |
| marzo | 288 dipendenti o assimilabili |
| aprile | 312 dosi (in totale tra I e II dosi e dosi uniche) |
| maggio | 168 dosi (in totale tra I e II dosi e dosi uniche) |
| giugno | 48 dosi (in totale tra II dosi e dosi uniche) |
| luglio | 0 |
| agosto | 0 |
| settembre | 0 |
| ottobre | 664 dosi booster |
| novembre | 990 dosi booster |
| dicembre | 567 dosi booster |
|  | 3167 dosi totali di cui 2221 booster |

Ad inizio anno, allo scopo di valutare, nei soli dipendenti vaccinati, la risposta anticorpale e la sua persistenza nel tempo è stato avviato uno screening sierologico.

La **campagna gratuita di Vaccinazione Antinfluenzale** per l’anno 2021-2022, è partita il 3 novembre 2021 ed è rimasta attiva ad accesso libero fino al 29 novembre 2021 nei giorni feriali indicati e presso gli ambulatori individuati nelle due sedi sanitarie.

I dipendenti vaccinati contro l'Influenza stagionale sono stati 527 , la metà di quelli vaccinati lo scorso anno ed in linea con gli anni preCovid (1240 nel 2020; 600 dipendenti nel 2019).

Come avvenuto per la popolazione comune la priorità alla vaccinazione antiCovid e la bassissima presenza di problematiche influenzali in corso di pandemia hanno fatto passare in secondo piano questa vaccinazione.

Nel 2021:

* dipendenti che hanno contratto il Covid: 121
* dipendenti vaccinati contro il Covid: 2300
* dipendenti vaccinati contro l'Influenza stagionale 527

I dati relativi ai soggetti vaccinati sono custoditi e registrati sul Portale Regionale a cura della S.S. Medico Competente e S.S. Infezioni Ospedaliere e l’Azienda provvede ad effettuare un accurato monitoraggio delle relative coperture vaccinali raggiunte.

Rispetto alla formazione specifica erogata per la gestione della sicurezza in tempo di Covid dal report riferito al 31 dicembre 2021[[29]](#footnote-29) (scheda 5) redatto in seguito ad audit di attuazione Piano Pandemico aziendale si evince che sono stati:

* effettuati a livello di AO S.Croce e Carle 67 corsi di formazione
* formati 3259 operatori
* erogate 17.920 ore di formazione.

Anche nel 2021 sono stati recepiti o prodotti molti documenti connessi alla gestione Covid ed alla sicurezza dei dipendenti. Se ne riportano i più significativi.

* Direzione Generale nota prot. n.0035884 del 19.10.2021 D.L. 21 settembre 2021, n. 127 “Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l’estensione dell’ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening”. Provvedimenti.
* Implementazione dei contenuti della comunicazione pervenuta dal DIRMEI con Protocollo n. 2021/0274762 del 05/10/2021 avete come oggetto: Corretta gestione delle scorte e rotazione delle stesse. Progressiva riduzione dei quantitativi aziendali per n.1 mesi di scorta.
* Direzione Generale nota prot. n. 35402 del 14.10.2021 “Comunicazione obbligo Green Pass. D.L 127/2021
* Emissione il 15.12.2021 della revisione 09 della Procedura Aziendale sulle Misure di prevenzione e protezione dei lavoratori potenzialmente esposti a pazienti affetti da covid-19 e sorveglianza sanitaria.
* SPP nota prot. n.39 del 03.01.2022 Trasmissione PG\_052 Misure di prevenzione e protezione dei lavoratori potenzialmente esposti a pazienti affetti da COVID-19 e sorveglianza sanitaria
* Implementazione dei contenuti della comunicazione pervenuta dal DIRMEI con Protocollo n. 2021/361785 del 30/12/2021 avete come oggetto: Corretta gestione delle scorte e rotazione delle stesse. Necessità di riattenzione sulle scorte ed eventuale estensione delle medesime a tre mesi di fabbisogno.

È continuato l’attento monitoraggio, a partire dall’inizio dell’emergenza con tempistiche diverse a seconda della fase epidemica, dei consumi, giacenze e ordini aperti, anch’esso rendicontato negli audit del Piano pandemico.

Figura n.23: esempio area intranet Comunicazioni relative alla pandemia COVID-19 (SARS-COV2)

|  |
| --- |
| Elenco dei documenti |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/new1.gif | [Misure di prevenzione e protezione dei lavoratori potenzialmente esposti a pazienti affetti da Covid-19](http://intranet.scroce.loc/comunicato2.htm) | 17/01/2022 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/Apps-File-Pdf-icon.png | [Circolare\_Ministero\_Salute\_prot\_1788\_COV 19](http://intranet.scroce.loc/documentazione/corona/Circolare_Ministero_Salute_prot_1788_COV%201915032021.pdf) | 15/03/2021 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/Apps-File-Pdf-icon.png | [Lettera\_Circolare\_prot\_1788](http://intranet.scroce.loc/documentazione/corona/Lettera_Circolare_prot_178815032021.pdf) | 15/03/2021 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/Apps-File-Pdf-icon.png | [SCHEDA\_PER\_LA\_NOTIFICA\_DI\_VIRUS\_RESPIRATORI (CORONAVIRUS)](http://intranet.scroce.loc/documentazione/corona/SCHEDA_PER_LA_NOTIFICA_DI_VIRUS_RESPIRATORI%20(CORONAVIRUS).pdf) | 14/03/2020 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/icona_mano_16.png | [Situazione aggiornata collocazione dei reparti nei presidi ospedalieri](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\planimetrie_public\-00%20-%20Situazione%20aggiornata%20collocazione%20dei%20reparti%20nei%20presidi%20ospedalieri&NomeStruttura=Planimetrie) | 26/11/2021 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/new1.gif | [ISTRUZIONI\_OPERATIVE-PROTOCOLLI-DOC](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\-ISTRUZIONI_OPERATIVE-PROTOCOLLI-DOC&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 04/03/2022 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/new1.gif | [PIANI\_PANDEMICI](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\-PIANI_PANDEMICI&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 11/10/2021 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/new1.gif | [VACCINAZIONI ANTI COVID-19](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\-VACCINAZIONI%20ANTI%20COVID-19&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 28/02/2022 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/updated1.gif | [DOCUMENTI\_PUNTO\_INFORMATIVO](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\@DOCUMENTI_PUNTO_INFORMATIVO&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 28/01/2022 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/updated1.gif | [MODALITA DI ACCESSO AI PRESIDI OSPEDALIERI](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\@MODALITA%20DI%20ACCESSO%20AI%20PRESIDI%20OSPEDALIERI&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 28/01/2022 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/updated1.gif | [PROTEZIONE DEI LAVORATORI](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\@PROTEZIONE%20DEI%20LAVORATORI&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 14/01/2022 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/Apps-menu-editor-icon.png | [CHECK POINT PEDIATRICO](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\CHECK%20POINT%20PEDIATRICO&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 13/07/2021 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/Apps-menu-editor-icon.png | [DATI\_EPIDEMIOLOGICI\_NAZIONALI-REGIONALI](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\DATI_EPIDEMIOLOGICI_NAZIONALI-REGIONALI&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 22/11/2021 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/Apps-menu-editor-icon.png | [MATERIALI\_INFORMATIVI\_PAZIENTI-PERSONE\_DI\_RIFERIMENTO\_Area\_in\_aggiornamento](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\MATERIALI_INFORMATIVI_PAZIENTI-PERSONE_DI_RIFERIMENTO_Area_in_aggiornamento&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 22/12/2020 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/Apps-menu-editor-icon.png | [STRUMENTI\_DI\_VALUTAZIONE](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\STRUMENTI_DI_VALUTAZIONE&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 05/05/2021 |
| http://intranet.scroce.loc/immagini/Apps-menu-editor-icon.png | [Video](http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\corona\Video&NomeStruttura=Comunicazioni%20relative%20alla%20pandemia%20COVID-19%20(SARS-COV2)) | 23/04/2020 |

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

**Iniziativa n.4**

**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[[30]](#footnote-30). E’ stata implementata l’area relativa al rischio aggressioni, in collaborazione con il Nucleo Gestione Rischio Clinico[[31]](#footnote-31).

**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

**Dati 2021**

A causa dell’emergenza pandemica non sono proseguiti i lavori ordinari previsti dalla gestione del rischio stress lavoro correlato, mentre è continuata la formazione in modalità mista, nella seconda parte dell’anno.

Le problematiche universalmente segnalate riguardano i carichi di lavoro e la difficoltà a conciliare tempo di vita e lavoro; a queste si sono assommate le complesse questioni connesse alla gestione Covid.

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 per la gestione del rischio viene effettuato un monitoraggio costante dell’andamento del fenomeno aggressioni nei confronti degli operatori, previste misure di protezione in specifiche strutture e realizzate iniziative formative teorico pratiche.

Per violenze sul luogo di lavoro si intendono gli eventi in cui i lavoratori sono minacciati, aggrediti o abusati in situazioni correlate al lavoro, e che comportano un rischio per la loro sicurezza, benessere o salute. Il settore dei servizi sanitari e sociali risulta tra quelli a maggior rischio. Nei setting sanitari, la violenza verso operatori e compiuta prevalentemente da pazienti o loro familiari (violenza di tipo II). I fattori di rischio sono classificabili in: organizzativi, caratteristiche dell’operatore (capacita comunicativa, esperienza) e caratteristiche di paziente e familiari (livello socioeconomico, storie pregresse di violenza). La reale dimensione del problema non e ben conosciuta, poichè molti episodi di violenza, soprattutto verbale e psicologica, ma anche fisica, non vengono denunciati dagli operatori. Il livello di tale sottonotifica viene stimata fino al 70%. Le stime presenti in letteratura si basano su survey rivolte a medici, infermieri, operatori, in cui gli intervistati riferiscono la frequenza e la tipologia di violenze subite in un periodo, di durata variabile. La crescente attenzione delle organizzazioni di categoria richiede una attenta disamina epidemiologica del problema. Va sottolineato come, da dati di letteratura, tra i lavoratori del settore pubblico gli operatori sanitari siano quelli col piu alto tasso di assenze dal lavoro per violenze. L’occorrenza del problema rappresenta un indicatore del rapporto di fiducia tra operatori sanitari e pazienti, oltre che un termometro sensibile dei fattori di rischio psicosociali e del burnout a cui la riorganizzazione dei servizi ha sottoposto negli ultimi anni medici e infermieri.

Le rilevazioni fatte all’interno della Gestione del Rischio non denotano una situazione preoccupante per l’Azienda ma l’aumento dei timori da parte del personale di ogni ordine e grado è tangibile.

In seguito ad un provvedimento [[32]](#footnote-32) in cui l’Azienda dichiarava di non esercitare, quale parte offesa dai reati descritti in merito ad un episodio di aggressione avvenuto in Pronto Soccorso, il diritto di costituirsi parte civile nel procedimento penale n. 1089/20 all’udienza del giorno 13.12.2021 innanzi al Tribunale di Cuneo, per i motivi di economia processuale, motivando nello specifico che non erano stati rilevati danni ai beni dell’Azienda ma solo agli operatori gli stessi si sono sentiti particolarmente delusi e non considerati nel loro valore né tutelati dall’Azienda.

### **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

**Dati 2021:**

I dati di monitoraggio delle prestazioni del servizio a favore dei dipendenti vengono abitualmente estrapolati dal Controllo di Gestione-Tariffazione.

Figura n.24: prestazioni fornite dal Servizio di Psicologia ai dipendenti nel 2021

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Cod. int. | Prestazione | Quantità |
| Totale |  | 227 |
| PO4 | COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO | 1 |
| PO7 | PSICOTERAPIA DI GRUPPO (PER SEDUTA E PARTECIPANTE) | 126 |
| PO20 | VALUTAZIONE PSICOLOGICA A DIPENDENTI | 100 |

Figura 23: prestazioni fornite dal Servizio di Psicologia ai dipendenti inviati dalla Struttura Medico Competente nel 2021

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Cod. int. | Prestazione | Quantità |
|  |  | 103 |
| Totale |  | 103 |
| PO4 | COLLOQUIO PSICOLOGICO CLINICO | 66 |
| PO7 | PSICOTERAPIA DI GRUPPO (PER SEDUTA E PARTECIPANTE) | 3 |
| PO20 | VALUTAZIONE PSICOLOGICA A DIPENDENTI | 34 |

A questi si aggiungono i dati pubblicati nei report connessi al monitoraggio del Piano pandemico[[33]](#footnote-33) forniti direttamente dal Servizio di Psicologia ospedaliera (scheda 31)

Figura n. 25: numero di prestazioni effettuate a favore dei dipendenti nel 2021 come da report Piano pandemico dicembre 2021.

| VALUTAZIONE |
| --- |
| Aggiornamento febbraio 2021  69  Aggiornamento marzo 2021  32  Aggiornamento aprile 2021  16  Aggiornamento maggio 2021  12  Aggiornamento giugno 2021  44  Aggiornamento luglio 2021  29  Aggiornamento agosto 2021  29  Aggiornamento settembre 2021  25  Aggiornamento ottobre 2021  20  Aggiornamento novembre 2021  11  Aggiornamento dicembre 2021  30  Totale 2021: 317 |

Durante l’emergenza sanitaria si è tempestivamente attivato il Trauma Center gestito dal Servizio di Psicologia dell’AO S.Croce e Carle di Cuneo sia per i dipendenti e gli utenti dell’AO sia per la popolazione.

Figura n.26: dati forniti dal Servizio di Psicologia Aziendale riferiti alle diverse ondate pandemiche.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  | |
|  | |

Le parole chiave estrapolate dopo un anno di supporto e supervisione da parte del Servizio possono essere così sintetizzate:

1.RISCHIO TRAUMA VICARIO: 25% circa di operatori con sintomi traumatici, ottima risposta con terapie centrate sul trauma (EMDR, sensory motor, compassion therapy)

2.MEGLIO INSIEME: gruppo come strumento agile e potente

3. MEGLIO POCO SUBITO, CHE TANTO A DISTANZA

4. “ARMI” CONVENZIONALI E NON: importanza della flessibilità di strumenti e Setting

5. ESTREMIZZAZIONE DELLE POSIZIONI: chi aveva più risorse le ha potenziate, chi   
ne aveva meno le ha ridotte

6. TANTO POTERE TANTA RESPONSABILITA’: ruolo dei leader e capacità di far sentire la propria presenza

7. Aspettative di riconoscimento

## **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 ri-differenziazione maggiore delle divise del personale maggiormente a contatto con l’utenza.

**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

**Dati 2021:**

Tale obiettivo non è stato perseguito nel 2020 e nel 2021 a causa dell’emergenza pandemica. Si è affrontato il discorso all’interno del tavolo di lavoro Anticorruzione coordinato dalla Regione in convenzione con AGENAS in quanto sarebbe utile disporre di una modalità univoca all’interno delle ASR regionali che tenga conto delle eventuali indicazioni normative e delle diverse istanze da parte dei operatori e utenti.

Nel corso dell’appuntamento FIASO[[34]](#footnote-34) in cui si è parlato di violenza ai danni degli operatori, dove nella prima parte è stata presentata un’analisi del fenomeno dal punto di vista sociologico, giuridico-normativo ed epidemiologico, mentre nella seconda sono state analizzate le modalità di gestione del rischio nelle organizzazioni sanitarie, con attenzione per le esperienze di alcune Aziende, il cartellino identificativo è emerso da più parti come strumento da utilizzare ai fini del chiaro riconoscimento univoco dell’operatore ma non necessitante di nome e cognome, quanto piuttosto di iniziali o codice corrispondente alla matricola, qualifica comprensibile ed autoesplicativa.

Analoghi dati sono stati presentati al Convegno promosso dalla Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP) dell’11 marzo 2022.

La violenza nei luoghi di lavoro è ormai riconosciuta sin dal 2002 come un importante problema di salute pubblica nel mondo (World Health Or­ganization, 2002). Il National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) definisce la violenza nel posto di lavoro come “ogni aggressione fisica, comportamento minaccioso o abuso verbale che si verifica nel posto di lavoro”. Gli atti di violenza consistono nella maggior parte dei casi in eventi con esito non mortale, ossia aggressione o tentativo di aggressione, fisica o verbale, quale quella realizzata con uso di un linguaggio offensivo.

Al primo posto della classifica dei luoghi maggiormente colpiti dalla violenza troviamo i Pronto soccorso, seguono i reparti di degenza gli ambulatori, gli Spdc e le terapie intensive.

Esiste comunque una difficoltà a reperire dati reali che rappresentino la situazione attuale per il fatto che spesso le denunce avvengono prevalentemente solo nel momento in cui l’aggressione al personale genera un infortunio.

Soprattutto nell’ultimo anno è emerso come concorrano all’incremento degli atti di violenza:

* l’aumento di pazienti con disturbi psichiatrici acuti e cronici dimessi dalle strutture ospedaliere e residenziali;
* la diffusione dell’abuso di alcol e droga;
* l’accesso senza restrizione di visitatori presso ospedali e strutture ambulatoriali;
* lunghe attese nelle zone di emergenza o nelle aree cliniche, con possibilità di favorire nei pazienti o accompagnatori uno stato di frustrazione per l’impossibilità di ottenere subito le prestazioni richieste;
* ridotto numero di personale durante alcuni momenti di maggiore attività (trasporto pazienti, visite, esami diagnostici);
* presenza di un solo operatore a contatto con il paziente durante visite, esami, in assenza di telefono o di altri mezzi di segnalazione e allarme;
* mancanza di formazione del personale nel riconoscimento e controllo dei comportamenti ostili e aggressivi;
* scarsa illuminazione delle aree di parcheggio e delle strutture.

I fattori di rischio variano da struttura a struttura, dipendendo da tipologia di utenza, di servizi erogati, ubicazione, dimensione.

All’interno dell’Azienda da tempo:

* vengono promossi corsi di formazione per il personale sanitario finalizzati alla prevenzione e alla gestione delle situazioni di conflitto nonché a migliorare la qualitá della comunicazione con gli utenti.
* è presente un protocollo operativo con le forze di polizia e un punto presenza pressa il Pronto Soccorso
* gli interventi per la promozione della sicurezza e la prevenzione dei comportamenti e atti di violenza sono definiti all’interno del piano programma aziendale di gestione del rischio.
* esiste una procedura dedicata alla prevenzione ed alla gestione, con connessione diretta alle pratiche di infortunio ma anche dedicata ai mancati infortuni
* il fenomeno viene monitorato
* è stato p[ubblicato nell'area SPP video corso aggressioni parte 1 per fornire agli operatori aziendali un supporto per gestire al meglio gli eventuali comportamenti aggressivi dell'utenza nei loro confronti.](http://intranet1srv.scroce.loc/strutture/spp/1.RischiLavorativi/Aggressioni/aGGRESSIONI.htm) (23/06/2021)

La Legge di riferimento del 14 Agosto 2020,n. 113 Prevede l’istituzione dell’Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio – sanitarie

Recentemente il Ministro della Sanità ha individuato nel 12 marzo la giornata nazionale di educazione e prevenzione contro la violenza nei confronti degli operatori sanitari e sociosanitari, anche a seguito dell’approvazione della legge 113/2020 sulla sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e sociosanitarie nell’esercizio delle loro funzioni.

Il Decreto 13 Gennaio 2022 istituisce l’ Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio – sanitarie e ne determina la composizione.

E’ un fenomeno globale e ha ricadute anche profonde sugli aspetti organizzativi delle Aziende Sanitarie

E’ associato spesso a riduzione della soddisfazione lavorativa ed efficienza, impoverimento della qualità della vita lavorativa, burn out, aumento dello stress, con conseguenze psicologiche a volte anche rilevanti.

Non per nulla se ne parla nella Raccomandazione n°8 del MSePS- Raccomandazione per prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari: Gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari costituiscono eventi sentinella che richiedono la messa in atto di opportune iniziative di protezione e prevenzione

# SEZIONE 5. PERFORMANCE

In questa sezione è prevista: un’ 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[[35]](#footnote-35) 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.

Nel corso del 2021 gli obiettivi di budget sono stati divisi in due parti, corrispondenti alla vecchia ed alla nuova Direzione. Nessun obiettivo è stato assegnato al CUG.

Alcuni obiettivi erano riconducibili alle aree di interesse e saranno soggetti a valutazione da parte dell’OIV nel mese di marzo 2022.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ambito | Struttura | Area | N. | Obiettivo | Indicatore | Standard | Peso |
| Staff | Prevenzione e Protezione Medico Competente Controllo di Gestione  Di.P.Sa. Direzione Sanitaria di Presidio  Farmacia Ospedaliera | Efficienza | 3/1  3/2 | Emergenza da epidemia COVID-19 | Attuazione del piano di riorganizzazione e di riconversione operativa delle Strutture aziendali in coerenza con le linee guida di indirizzo elaborate dall'Unità di Crisi Regionale con particolare riguardo alla verifica dell'applicazione dei protocolli di prevenzione | Evidenza documentale di visite "per la sicurezza" con frequenza almeno mensile | vari |

Nella seduta del 23 febbraio 2022 sono stati analizzati gli audit organizzativi eseguiti mensilmente per tutto il corso del 2021 relativi all’applicazione del Piano Pandemico COVID-19nei quali si sottolinea la partecipazione attiva di tutte le strutture assegnatarie dell’obiettivo che è stato pienamente raggiunto.

In riferimento all’obiettivo riassegnato nel secondo semestre è stato inserito un indicatore più preciso per quanto riguarda il Dipartimento dell’Area Medica ovvero l’aumento delle dimissioni nel fine settimana, la degenza media e l’indice di rotazione. L’OIV, in considerazione delle importanti modifiche organizzative nell’assegnazione dei posti letto per pazienti COVID positivi, ritiene di escludere dalla valutazione l’indice di rotazione.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ambito | Struttura | Area | N. | Obiettivo | Indicatore | Standard | Peso |
| Staff | Prevenzione e Protezione Medico Competente Formazione e Valutazione operatori | Organizzazione | 5/1  5/2 | Monitoraggio del Piano Pandemico Aziendale | Presenza di protocolli aggiornati per la prevenzione dell'esposizione a rischio biologico da parte dei lavoratori con particolare riferimento all'emergenza COVID | Aggiornamento periodico | 25% |

Nella seduta del 23 febbraio 2022 l’OIV ha riconosciuto come raggiunto l’obiettivo 5 al 100% per tutte le strutture coinvolte.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ambito | Struttura | Area | N. | Obiettivo | Indicatore | Standard | Peso |
| Staff | Comunicazione e Ufficio Stampa | Organizzazione | 101/1 | Collaborazione con la Direzione generale per la gestione della comunicazione in tema di emergenza COVID-19 | Realizzazione spot, video-interviste, conferenze stampa e /o comunicati | Presenza di spot, video-interviste, conferenze stampa e /o comunicati richiesti dalla Direzione generale | 35% |

Nella seduta del 23 febbraio 2022 l’OIV, ritenute conformi le evidenze prodotte, ha valutato l’obiettivo raggiunto al 100%

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ambito | Struttura | Area | N. | Obiettivo | Indicatore | Standard | Peso |
| Staff | Medico Competente Di.P.Sa. Direzione Sanitaria di Presidio Farmacia Ospedaliera | Organizzazione | 135/1  135/2 | Prevenire l'infezione da COVID-19 attraverso l'attività di vaccinazione (obiettivo Direzione Generale n.1) | Numero di vaccinazioni effettuate/numero di vaccinazioni previste nel periodo 1 gennaio-30 giugno 2021 | 100% | vari |

In considerazione della relazione di raggiungimento obiettivi assegnati alla Direzione Generale per l’anno 2021 l’OIV nella seduta del 23 febbraio 2022 ha valutato pienamente raggiunto l’obiettivo.

Altri obiettivi non connessi specificamente alla gestione Covid sono riconducibili all’espletamento di prove di concorso o di assegnazione di incarichi o di tutela degli operatori.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ambito | Struttura | Area | N. | Obiettivo | Indicatore | Standard | Peso |
| Struttura Amministrativa | Amministrazione del Personale | Organizzazione | 82/1 | Effettuazione delle selezioni interne finalizzate al conferimento degli incarichi di funzione del personale del comparto, almeno nella misura dell'80% degli incarichi previsti nel nuovo organigramma inviato alle OO.SS. nel mese di ottobre 2020 | Verbali di esito delle selezioni effettuate | Entro il 31/12/2021 | 30% |

L’obiettivo n. 81 è stato valutato raggiunto e le evidenze sono visibili nell’apposita sezione del portale dedicato all’Amministrazione Trasparente[[36]](#footnote-36).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ambito | Struttura | Area | N. | Obiettivo | Indicatore | Standard | Peso |
| Struttura Amministrativa | Amministrazione del Personale | Organizzazione | 142/1 | Espletamento concorso di Collaboratore Amministrativo professionale | Atti della commissione esaminatrice certificanti l'espletamento delle prove | Entro il 30 giugno 2021 fatte salve cause di forza maggiore correlate alla pandemia | 15% |
| Struttura Amministrativa | Amministrazione del Personale | Organizzazione | 142/2 | Espletamento concorso di Collaboratore Amministrativo professionale | Atti della commissione esaminatrice certificanti l'espletamento delle prove | Entro il 31/12/2021 fatte salve cause di forza maggiore correlate alla pandemia | 15% |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ambito | Struttura | Area | N. | Obiettivo | Indicatore | Standard | Peso |
| Staff | Formazione e Valutazione operatori | Organizzazione | 131/2 | Analisi bisogni formativi | Elaborazione Piano Formativo Aziendale 2022 | Entro il 15/12/2021 | 40% |

Gli obiettivi esposti sono stati raggiunti.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ambito | Dipartimento | Struttura | Area | N. | Obiettivo | Indicatore | Standard | Peso |
| S | Dipartimento Interaziendale dei Servizi | Fisica Sanitaria | Efficienza | 69/1  69/2 | Revisione e applicazione delle nuove norme per la radioprotezionistica | Adeguamento alle specifiche normative | Rispetto dei tempi previsti dalla normativa | 15% |

L’obiettivo 69 è ancora da valutare.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ambito | Struttura | Area | N. |  | Obiettivo | Indicatore | Standard | Peso |
| Staff | Di.P.Sa. | Efficienza | 126/2 |  | Implementazione dotazione di strumentisti di Sala Operatoria nell'ambito  del Piano Operativo Aziendale per il Recupero delle Liste di Attesa determinate dall'epidemia COVID-19 | Assegnazione n.5 Infermieri per le funzioni di strumentista di Sala Operatoria | Entro il 25/10/2021 | 20% |

Nel corso della seduta del 23 febbraio 2022 è stata analizzata dall’OIV la relazione elaborata dal Responsabile della S.S. DiPSa in riferimento al personale della sala operatoria ed è stato valutato pienamente raggiunto l’obiettivo.

Tutti gli obiettivi riconducibili al miglioramento dei tempi di attesa ed al recupero delle liste, nonché di adozione, valutazione e miglioramento di percorsi diagnostico-terapeutico-assistenziali e di appropriatezza sono riconducibili ai temi cari più o meno consapevolmente alla popolazione. Del raggiungimento degli obiettivi si darà rappresentazione nella Relazione sulla Performance del 2021.

A titolo di esempio si cita qui l’obiettivo connesso alla partoanalgesia che è stato valutato come raggiunto pienamente nelle sedute 2022 dell’OIV.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ambito | Dipartimento | Struttura | Area | N. | Obiettivo | Indicatore | Standard | Peso |
| M | Interaziendale Materno-Infantile | Ostetricia | Organizzazione | 91/1 | Implementazione della parto analgesia nel percorso nascita in collaborazione con la SC Anestesia e Organizzazione sale BOP | - % di parto analgesie su numero totale parti - Formazione figure professionali coinvolte | - Almeno il 25% - Almeno il 75% degli operatori coinvolti | 15% |
| C | Dipartimento di emergenza e delle aree critiche | Anestesia e Organizzazione sale BOP | Organizzazione | 91/1  91/2 | Implementazione della parto analgesia nel percorso nascita in collaborazione con la SC Ostetricia | - % di parto analgesie su numero totale parti - Formazione figure professionali coinvolte | - Almeno il 25% - Almeno il 75% degli operatori coinvolti | 10% |

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

**Iniziativa n.14**

**Obiettivi:**

* Riesaminare le attuali schede di valutazione
* evidenziare le criticità
* considerare le necessità specifiche in caso di lavoro agile
* rendere visibili in maniera aggiornata e trasparente i criteri utilizzati per le valutazioni

**Azioni**

* Riesaminare il SimiVap attuale[[37]](#footnote-37)
* 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. Talvolta esistono obiettivi in cui è prevista la collaborazione con il CUG. Nel 2021 a causa del permanere dell’emergenza pandemica, della mole di lavoro connessa al recupero delle prestazioni ed al cambio di Direzione che ha comportato uno sdoppiamento del processo di budget non si sono apportate modifiche agli assetti valutativi.

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.

**Dati 2021:**

il SIMIVAP riesaminato e sottoposto all’OIV è pubblicato sull’apposita area del portale[[38]](#footnote-38) e non presenta novità sostanziali rispetto al modello dei controlli in essere in Azienda da anni, né per quanto riguarda il sistema di valutazione di I e II istanza.

Nel corso del 2020 e 2021 la pandemia ha rallentato i flussi ordinari legati agli obiettivi ed alle tempistiche. E’ stato avviato l’iter di riassegnazione degli incarichi funzionali, si è gradualmente proceduto alle assegnazioni degli incarichi di direttori e responsabili di struttura.

Le valutazioni dirigenziali di seconda istanza sono state: 329 (incarichi responsabili SC/SS: 13; altri incarichi dirigenziali: 275; 5/15 anni: 41).

# 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.

Il CUG dal 2019 si è trovato in difficoltà dal punto operativo a causa dell’esiguità della rappresentanza sindacale nel suo interno, della mancanza delle informazioni previste in merito alla maggior parte delle tematiche oggetto di contrattazione e poco spontaneamente coinvolto dalla Direzione nelle fasi di programmazione e valutazione previste ed aveva ottenuto dalla Direzione l’approvazione all’avvio delle procedure di ri-costituzione.

In data 28.09.2020 è stato emesso dal Direttore Amministrativo primo avviso (prot. 31097) alle OO.SS aziendali.

Al momento della redazione del presente documento non è ancora stato formalizzato il nuovo CUG. Il CUG uscente elabora codesta relazione in quanto riferita al proprio periodo di mandato ed ha in ogni caso garantito la propria funzionalità essenziale per tutto il 2021, come verbalmente richiesto dalla attuale Direzione Generale.

In modo particolare il CUG si è impegnato 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 il contesto pandemico generale e l’impossibilità di coinvolgere oltre tutto il personale dipendente.

**A. OPERATIVITA’**

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, 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.

Nel frattempo il CUG è giunto, ad aprile 2020, a regolare scadenza di mandato.

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..

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 da parte del CUG per i dipendenti viene sottoposta e autorizzata direttamente dal Direttore Amministrativo. Nel 2020 e 2021, causa emergenza pandemica, non sono state attribuite spese alle attività del 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’interno della Organizzazione aziendale in Amministrazione Trasparente[[39]](#footnote-39), se di interesse esclusivamente interna, nella cartella intranet specifica[[40]](#footnote-40).

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, mentre le consultazioni rapide attraverso il telefono o whatsapp.

Nel corso del 2021, a causa della pandemia e della modificazione di tutte le attività aziendali, in particolare di quelle in presenza, soprattutto se differibili, il CUG si è riunito in presenza solo 1 volta (1.12.2021). Tutte le riunioni sono verbalizzate su un Ordine del giorno precondiviso. La Presidente CUG ha comunque mantenuto un periodico collegamento con le altre componenti ed è rimasta a disposizione dei dipendenti, con tutti i canali comunicativi previsti.

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’Azienda 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 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.

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

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;
* individuare, in collaborazione con le OO.SS, la DIPSA, la DSP e il Servizio Legale Interaziendale modalità per la raccolta di informazioni 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, comprese le modalità di regolarizzazione dello smart warking e cessione ferie solidali, in cordata con gli studi di fattibilità menzionati nella rete dei CUG sanitari regionali e locali
* collaborare con i gruppi interni che lavorano sui temi dell’Umanizzazione, dell’Empowerment, della Medicina di genere, della Sperimentazione e Ricerca, della Trasparenza.

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
* POLA e smart working.

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

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, nell’area web al momento inserita nella descrizione dell’articolazione dei vari uffici in Amministrazione Trasparente[[41]](#footnote-41) e nell’ apposita area intranet[[42]](#footnote-42);

-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.

**L’accesso dei dipendenti al CUG** avviene 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 adottati, in linea con quelli usati nello scorso anno, sono i seguenti:

Tabella n.27: sintesi incontri vis a vis del CUG nel 2021.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Area*** | ***segnalazioni*** | ***richieste di informazione*** |
| difficoltà al rientro da assenze lunghe\* | 2 | 4 |
| difficoltà connesse ai carichi di lavoro/elementi organizzativi | 9 | 9 |
| valutazione individuale | 3 | 5 |
| rapporti con i superiori | 6 | 4 |
| rapporti con i colleghi | 14 | 10 |
| corretta applicazione di regolamenti | 0 | 2 |
| discriminazioni | 0 | 0 |
| questioni varie | 11 | 40 |
| *totale* | *45 (12 incontri + rispetto allo scorso anno)* | *74 (12 incontri + rispetto allo scorso anno)* |

\* Le 6 operatrici che si sono rivolte alla Presidente CUG riportavano problematiche non connesse al ritorno da tradizionali assenze lunghe ma alla riorganizzazione delle sedi lavorative dopo aver lavorato presso reparti Covid.

Nelle questioni varie rientrano quesiti contrattuali, organizzativi, proposte.

I 119 contatti sono attribuiti a 87 persone diverse; in molti casi trattasi delle stesse persone che hanno contattato più volte il CUG per un’unica questione (6 contatti) o per questioni differenti (26 contatti).

8 contatti hanno riguardato situazioni problematiche connesse alla conciliazione vita-lavoro ed alla gestione del figli adolescenti in un periodo in cui l’allerta su tale target era fortemente sentita su tutto il territorio; il CUG ha attivato i canali della rete Laboratorio Donna ed i gruppi di ascolto organizzati dal Centro Famiglie del Consorzio Socio Assistenziale ed ha colto l’occasione per diffondere le iniziative connesse al progetto On the road, finanziato dalla Fondazione CRC per la promozione del benessere e la prevenzione del disagio giovanile.

Alcune delle situazioni portate all’attenzione del CUG, soprattutto a scavalco tra il 2021 e il 2022, hanno richiesto un confronto con la Direzione, in modo particolare per la delicatezza delle questioni evidenziate e anche quando già inserite in uno specifico percorso aziendale, al fine di garantire l’effettiva presa in carico delle stesse che, purtroppo, talvolta, a causa del superamento dei tempi previsti per legge, non hanno potuto essere pienamente gestite.

Il nuovo CUG dovrà ripartire dall’analisi di questi processi al fine di valutare come possa essere maggiormente garantita la presa in carico delle segnalazioni, individuando un referente univoco e condividendo, nel rispetto della riservatezza, il coordinamento tra le figure coinvolte.

Nel corso dei lavori di revisione del Codice di comportamento promossi dal Coordinamento Anticorruzione della Regione Piemonte sono altresì state sollevate le necessità di condividere e formalizzare a livello regionale come agire tra P.A qualora i comportamenti scorretti siano messi in atto, nell’esercizio delle proprie funzioni, da dipendenti che operano presso altre sedi o altre organizzazioni, richiamando in causa anche il funzionamento dei singoli Uffici per i Procedimenti Disciplinari.

In un paio di situazioni particolari le dipendenti sono state accompagnate in un percorso di valutazione delle risorse interne ed esterne da considerare per valutare le scelte più opportune.

Non sono mai pervenute segnalazioni in merito tramite il canale whistleblowing[[43]](#footnote-43).

A causa del permanere dell’emergenza pandemica, della necessità di limitare le attività a quelle strettamente necessarie, soprattutto in presenza, si è ulteriormente rimandato il **momento formativo annuale** a cura del CUG già progettato per il 2020 sul tema dei social network e delle piattaforme, nonché del loro corretto utilizzo in relazione al Codice di comportamento, alle indicazioni ordinistiche ed in relazione al benessere complessivo della persona nella sottile linea vita –lavoro.

Nel corso del 2021 il CUG ha fatto pubblicare 10 comunicati sulla rete intranet aziendale ed ha provveduto all’implementazione della propria cartella intranet con documenti relativi ad iniziative rispetto agli ambiti di propria pertinenza, a tutta l’area smart working ed alla rete antiviolenza.

Nel corso del 2021 il CUG ha provveduto a diramare le iniziative formative e informative di interesse. In modo particolare ha aderito alla presentazione di un percorso all’interno del Laboratorio Donna e di 8 marzo e dintorni che potrebbe essere utile proprio a fine periodo emergenziale per consentire ad alcuni operatori di effettuare un bilancio dal quale ripartire idealmente e concretamente. Nel corso del 2021 non è stato possibile, nonostante i riscontri positivi ed i bisogni espressi da alcuni coordinatori, approfondire la possibilità di sviluppo in Azienda del modello “La cura di chi cura”, basato sulla performance secondo il mondo VUCA (volatile, incerto, complesso, ambiguo). L’iniziativa è stata presentata nel corso di un webinar del 25 febbraio 2022 e poi discusso per la valutazione di fattibilità in una riunione tra Presidente CUG, referente aziendale per l’Umanizzazione, referente DIPSA del 19 marzo 2021.

Seppur in assenza di una specifica formalizzazione alcune partecipanti alla presentazione del modello nei mesi successivi hanno provato ad applicarlo, confrontandosi sugli elementi raccolti tramite l’osservazione ed i riscontri diretti da parte di colleghi e collaboratori. Sono risultati particolarmente utili, in un anno in cui non è stato possibile ripristinare momenti ricreativi, gli strumenti suggeriti per rendere evidente l’attenzione alle relazioni ed ai singoliindividui.

Ha mantenuto aggiornata l’area presente sul portale aziendale[[44]](#footnote-44) e la bacheca cartacea presso i locali del Medico Competente.

La Presidente CUG si è regolarmente interfacciata direttamente con i componenti dell’OIV sia nelle sedute in presenza con specifico Odg sia con l’invio dei documenti di competenza. Tutti i rimandi sono stati positivi.

Si riporta a seguire la rendicontazione di alcuni progetti ed attività previste nel PAP 2021.

## **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[[45]](#footnote-45) 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

**Dati 2021:**

la difficoltà maggiore consiste, seppur con minor frequenza, 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.

## **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:**

Alcuni aspetti specificamente riconducibili al CUG sono previsti anche all’interno degli items di verifica previsti per l’Accreditamento Istituzionale.

L’ottica auspicata nel PTPCT 2021 è di lavorare sempre più ad un sistema di azione integrato a livello aziendale, soprattutto per la parte dei controlli.

**Dati 2021:**

considerando il carico di lavoro trasversale a molte strutture dell’AO dovuto alla gestione delle pandemia tutt’ora in atto non si è proceduto a richieste particolarmente elaborate e si è attinto il più possibile ai dati raccolti in fase di audit Piano Pandemico[[46]](#footnote-46).

Tra le azioni chiave da attivare per raggiungere l’obiettivo generale del piano si rilevano:

* mantenimento a regime del sistema di formazione degli operatori sanitari per la prevenzione e controllo di Covid-19 e utilizzo dei DPI
* predisposizione di iniziative di formazione e re-training da attivare in risposta a specifico bisogno formativo
* mantenimento e aggiornamento linee di indirizzo per la ridistribuzione di personale sanitario, altrimenti impiegato per altri tipi di assistenza, prontamente impiegabile per rafforzare la dotazione degli organici dei contesti Covid (equipe miste)
* sviluppo delle azioni previste dal piano vaccinale aziendale.

L’Azienda monitora indicatori specifici per ciascuna scheda procedurale.

Il Coordinatore del Gruppo di Progetto “Piano Pandemico Aziendale COVID-19, con il coinvolgimento di tutti i componenti del gruppo stesso e della Funzione Qualità ed Accreditamento analizza la reportistica di monitoraggio ai fini della conduzione di audit/valutazioni mensili[[47]](#footnote-47).

### **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

**Dati 2021**

In applicazione dell'art. 9, comma 7, del D.L. 18 ottobre 2012 n. 179, convertito con modificazioni dalla L.17.12.2012, n.221 in tema di accessibilità dei siti web e servizi informatici, la Circolare dell’Agenzia per l’Italia Digitale n.61/2013 al punto 3 dispone che entro il 31 marzo di ogni anno le amministrazioni pubbliche sono obbligate a pubblicare nel proprio sito web gli obiettivi annuali di accessibilità.

In data 17 gennaio 2020 sono state pubblicate le nuove LG sull’accessibilità degli strumenti informatici[[48]](#footnote-48) contenenti indicazioni rivolte alle amministrazioni, con l’obiettivo di migliorare l’accessibilità degli strumenti informatici, compresi i siti web e le applicazioni mobili.

La dichiarazione viene redatta e pubblicata utilizzando l’applicazione online [https://form.agid.gov.it](https://form.agid.gov.it/), realizzata da AGID nel rispetto del modello stabilito dalla Direttiva UE 2016/2102 (Allegato 1 delle Linee Guida), entro il 23 settembre di ogni anno, partendo da quella pubblicata nel 2020 e rivedendola nei punti necessari e sempre in caso di interventi importanti .

A causa del permanere dell’emergenza pandemica che ha pesantemente coinvolto l’AO e del pensionamento del precedente Responsabile per la Transizione Digitale aziendale non è stato possibile effettuare l’autovalutazione nei tempi previsti, benchè la parte di analisi normalmente attribuita alla FPCT e alla SSI Comunicazione ed ufficio stampa sono state regolarmente effettuate e verranno rendicontate in occasione della pubblicazione degli obiettivi digitali al 31 marzo 2022.

I dati di accessibilità al sito sono forniti direttamente dalla S.S.Interaziendale Comunicazione ed ufficio stampa e pubblicati sull’apposita sezione del Portale[[49]](#footnote-49).

Non si rilevano sostanziali variazioni rispetto agli scorsi anni e si confermano come aree di maggior interesse per l’utenza comune quella Avvisi e Concorsi e tempi di attesa, per gli addetti ai lavori Bandi di gara e contratti, a seguire le informazioni corrispondenti alla sezione 2 della Carta dei Servizi.

Rimangono da ripristinare le linee bianche che servono da guida per le persone ipovedenti all’ingresso del S. Croce da via Bassignano.

Il SPP si occupa di raccogliere le esigenze dei dipendenti che necessitino di particolari dispositivi per lavorare e provvede alle stesse e si coordina con il Responsabile per la Transizione Digitale.

È allo studio la valutazione di individuare un disabilty manager, mentre non si ravvisa la necessità di un mobilty manager.

Il meccanismo di feedback istituito per consentire a chiunque di notificare ai soggetti erogatori eventuali difetti dei sistemi informatici, ivi compresi i siti web e le applicazioni mobili, in termini di conformita' ai principi di accessibilita' di cui all'articolo 3-bis e alle prescrizioni in materia di accessibilita' dettate dalle linee guida di cui all'articolo 11, nonche' di richiedere le informazioni non accessibili e l'adeguamento dei sistemi prevedono molteplici canali aziendali:

* link diretto presente nel foother del sito <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1095>)
* URP, comunicazione e ufficio stampa; SID, azienda che gestisce il portale, protocollo generale.

La via che risulta maggiormente formalizzata è quella della gestione delle segnalazioni e dei reclami così come descritto nell’apposita area del Portale e nei documenti prodotti ad uso degli utenti comuni e che prevede una gestione interna descritta nella PG\_030\_Gestione\_Reclami\_Segnalazioni\_URP\_Rev. 6 del 10.09.2018.

Non sono pervenute segnalazioni particolari relativamente alle difficoltà di accessibilità in relazione alle barriere fisiche o sensoriali mentre, in senso lato, continuano le difficoltà di accessibilità da leggersi in relazione ai tempi di attesa ed alle prestazioni.

Al CUG nel corso del 2021 non sono arrivate segnalazioni di discriminazione da parte di utenti interni o esterni riconducibili all’ambito dell’accessibilità.

Nel corso del 2021 l’AO ha aderito con qualcuna delle sue dipendenti a varie forme di eventi formativi ed informativi in merito tra cui, quelli veicolati dal CUG sono stati fondamentalmente connessi all’accoglienza ed inserimenti di persone con fragilità o difficoltà, sviluppate a partire da:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 19 marzo 2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | Camera di Commercio di Cuneo |
| Titolo |  | Disability manager |

Gli elementi raccolti sono stati utilizzati per la predisposizione del piano lavori condiviso con il RTD e da presentare alla Direzione.

### **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 che ad inizio 2022 è passata sotto il coordinamento del Comune di Cuneo.

**Dati 2021**

Una delle narrazioni autoalimentatesi durante la pandemia sosteneva che, la condivisione, a livello umano e di comunità, di momento così difficile, di sofferenza, di rinunce, di sacrifici, avrebbe indubbiamente contribuito a cambiarci, in meglio. La dura realtà su cui riflettere, invece, testimonia che con la pandemia siano cresciuti i crimini d'odio e che in rete continui a proliferare a farla da padrone l'hate speech. La rete è un nonluogo che si sta sostituendo a piazze, luoghi di dibattito, luoghi d'incontro, ma è anche un nonluogo fatto sempre più di regole, di norme e buone pratiche, dove non vige l'anonimato e l'anarchia, ma dove è fondamentale la collaborazione tra i “cittadini” che lo popolano.

La pandemia, ha portato in superficie e esacerbato in tutta Europa l’intolleranza nei confronti di minoranze etniche, religiose e comunità LGBTQI+. Fenomeno già ampiamente diffuso in Italia come nel resto del Vecchio Continente.

Non sono state effettuate rilevazioni sistematiche del fenomeno discriminatorio in Azienda ma il CUG ha provveduto a:

-partecipare attivamente ad alcune in iniziative formative e a mettere a disposizione materiali ed informazioni alle postazioni maggiormente interessate in Azienda

-diffondere progetti ed iniziative formative ed informative tramite i consueti canali aziendali

-ribadire la “tolleranza zero” verso ogni forma di discriminazione e dove tutti devono avere un ruolo, soprattutto attraverso i momenti formativi periodici interno collegati alla diffusione del Codice di comportamento aziendale.

Nella difficoltà a documentare la reale consistenza del fenomeno l’AO ha un sistema di raccolta dati annuale a cui andrebbero aggiunti elementi per considerare di più il punto di vista degli operatori (vero sonar dell’Azienda) e degli stakeholders più rappresentativi.

Nel corso del 2022 si sottoporrà alla nuova Direzione la possibilità di aderire concretamente come partner alla rete antiviolenza territoriale diventando ufficialmente delle antenne reciprocamente informative nel sistema locale.

## **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.

**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 2021 l’AO ha aderito con convenzione a:

Associazione Scuola Superiore di Umanizzazione della Medicina O.N.LU.S. di Alba,

Federazione Italiana Aziende Sanitarie Ospedaliere FIASO,

Confindustria-Unione Industriale della Provincia;

Federsanità ANCI Piemonte dalla quale si è provveduto a recesso con delibera 471 dell’8.10.2021.

**Dati 2021**

A causa dell’emergenza pandemica non si è tenuta presso il salone di rappresentanza del S. Croce la presentazione di alcuni dei lavori più significativi discussi nelle sedute di laurea del Corso di Infermieristica di Cuneo realizzati presso o a favore del nosocomio. Gli elenchi di tali lavori sono a disposizione della DIPSA.

La Presidente CUG ha seguito una candidata del corso di Laurea in Infermieristica-Sede di Cuneo nel lavoro di tesi positivamente discusso dal titolo “Infermieri, strategie di coping e prime fasi della pandemia Covid 19”.

## **INFORMAZIONE, FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE**

**Iniziativa n. 1**

**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

**Dati 2021**

È stato:

* fatto conoscere il CUG ai nuovi dipendenti ed ai partecipanti alla giornata di formazione al Codice di comportamento[[50]](#footnote-50)
* ricordata esistenza CUG con
* inserito comunicati su rete intranet
* pubblicazioni nella bacheca e sulla directory intranet
* offerto stimolo e supporto a lavori di ricerca, project work e tesi soprattutto in collaborazione con i Corsi di Laurea per le Professioni Sanitarie
* diffuse informazioni e materiali di interesse, all’interno dell’AO ed a destinatari specifici.

Alcuni componenti del CUG hanno pubblicizzato e preso parte ad iniziative formativo- informative per i temi di pertinenza, soprattutto in modalità on line ed hanno provveduto a condividere materiali ed idee via mail o con interscambio in cartella.

### **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[[51]](#footnote-51) 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

**Dati 2021**

Nel 2021 si sono tenute 4 delle 5 edizioni previste del corso Codice di comportamento ed altre cose che è meglio sapere, corrispondenti al 70% di quelle programmate nel PFA annuale per un totale di 170 partecipanti. Tutti hanno superato la prova di apprendimento ed hanno fornito contributi utili sia nella compilazione delle griglie che nelle discussioni.

A causa dell’innalzamento della curva dei contagi a marzo 2021 sono stati nuovamente sospesi i corsi in presenza e limitati a quelli strettamente necessari tutti svolti presso i locale della Formazione presso l’ospedale Carle.

Continua ad essere indicata come oggetto prioritario di interesse e di approfondimento il funzionamento dei social e degli strumenti digitali, seguito dalla trattazione etica e dall’analisi di casi concreti.

Per quanto riguarda il comportamento dei dipendenti gli indicatori provengono da:

* S.C. Ufficio Legale interaziendale che è anche responsabile della gestione dei procedimenti e dei provvedimenti disciplinari;
* S.S.Amministrazione del Personale e DIPSA;
* Servizio Ispettivo in staff alla Direzione Generale.
* CUG.

Non sono state apportate modifiche al Codice di Comportamento né al Regolamento sui disciplinari. Il 21/05/2018 ed il 19/12/2019 sono stati sottoscritti i nuovi CCNL.

Il rispetto del Codice di comportamento per quanto non sistematicamente rilevabile in maniera attiva e dettagliata appare buono.

Considerando che il 2021 è stato contraddistinto dall’obbligo vaccinale Covid e dall’ottemperanza a quanto previsto in termini di livello Green Pass, l’Azienda si è mossa come previsto a livello ministeriale: mettendo in condizione tutti gli operatori di regolarizzare la propria situazione prima attraverso il canale aziendale che ha organizzato sedute nelle sedi aziendali, poi ricordando gli ulteriori canali utilizzabili, definendo la procedura di controllo del Green Pass ed assegnando le responsabilità per il monitoraggio, applicando altresì le misure previste in caso di non rispetto delle direttive.

Soprattutto inizialmente l’onere aggiuntivo del controllo quotidiano dei propri collaboratori può essere stato percepito come non proporzionato rispetto alla conoscenza che concretamente ogni responsabile ha dei propri dipendenti, a maggior ragione dove questi sono in numero contenuto.

Indubbiamente la portata dei disagi connessi alla mancanza di operatori dal servizio a causa della posizione vaccinale è stata significativa in tutte le realtà ed ha inciso sul clima delle equipe che hanno dovuto ridistribuire i carichi di lavoro e rivedere la turnistica, i riposi, l’utilizzo degli istituti contrattuali a causa di persone che poi rientreranno in quella stessa equipe.

Sono state altresì periodicamente ricordate non solo le condizioni richieste a livello vaccinale ma anche, in relazione all’andamento della curva dei contagi e di fenomeni contestuali, le regole da osservare a livello igienico sanitario, di utilizzo dei dispositivi di protezione (es divieto di assembramento , applicazione delle indicazioni in virtù della capienza dei locali e delle condizioni di igiene e sicurezza), con conseguente attività di vigilanza di primo livello da parte dei Dirigenti e dei Preposti e di controlli a campione da parte della DSP, della DIPSA e del Servizio Ispettivo Aziendale. Nel dicembre 2021, in modo particolare, tutte le misure sono state ricordate, richiedendo la maggiore attenzione possibile all’utilizzo di sistemi di comunicazione a distanza, riducendo al minimo il numero di partecipanti ai momenti assembleari da tenersi necessariamente in presenza.

Alcune modifiche significative sono state richieste e adottate dalla Direzione insediatasi a maggio.

Ad esempio, con lettera protocollata n. 27734 del 2.08.2021 si è richiesto a tutti i responsabili di struttura tecnico amministrativa, in considerazione delle esigenze funzionali aziendali, di adottare misure organizzative finalizzate a garantire la presenza continuativa bella struttura di rispettiva competenza di almeno un operatore tutti i giorni feriali dalle ore 8,30 alle 17,30.

Con delibera n.435 del 27.09.2021 si è provveduto a risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento senza preavviso a seguito di sanzione disciplinare comminata al dipendente in seguito a condanna definitiva in processo penale.

Non è stata utilizzata la procedura prevista a tutela del whistleblower, puntualmente presentata in occasione della formazione effettuata sul Codice di Comportamento.

### **AUMENTARE LA COMPARTECIPAZIONE ALL’ORGANIZZAZIONE, COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS**

**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

**Dati 2021**

Nel corso del 2021 non è stato possibile dare corso a nessuna delle iniziative riconducibile all’area del riconoscimento dei dipendenti o delle commemorazioni consuete e straordinarie al di fuori di camminata a S. Anna.

Sia la Direzione uscente che quella insediatasi a maggio hanno più volte dichiarato pubblicamente il riconoscimento dell’impegno profuso dagli operatori a tutti i livelli nel difficile periodo pandemico.

A Natale è stato pubblicato il messaggio augurale rivolto a tutti i dipendenti ed alle loro famiglie, in cui si esplicitava la vicinanza ed il ringraziamento ad ogni singolo operatore per il grande contributo offerto in un periodo così difficile, attraverso l’impegno, la competenza, la grande disponibilità e l’attenzione costante ai pazienti.

Molte iniziative sono state messe in campo da Associazioni e Fondazioni.

Il Rapporto annuale “Noi doniamo”[[52]](#footnote-52), curato dall'Istituto Italiano della Donazione (IID) in occasione del Giorno del Dono del 4 ottobre, indaga lo stato dell'arte delle tre principali tipologie di dono: la donazione di capacità e tempo (volontariato), la donazione economica (denaro) e quella biologica (sangue, organi etc.). Per ciascuno di tali ambiti il Rapporto misura le pratiche donative e la propensione al dono degli italiani con dati generali accompagnati da approfondimenti svolti da diversi punti di vista. La capacità della società italiana di resistere ad una crisi senza precedenti perché l'emergenza sanitaria ha assorbito la generosità degli italiani, distogliendo in parte risorse che tradizionalmente venivano destinate al non profit. Il quale è stato a fianco delle sue comunità per sostenerle sia sul fronte sanitario sia su quello sociale. Un'azione che è costata molte risorse e che è stata solo in parte compensata dall'impegno dei cittadini. Le pratiche di dono in Italia non variano sensibilmente e la quota di coloro che donano denaro, fanno volontariato o donazioni biologiche è sempre minoritaria e vive un trend di lenta decrescita da molti anni. Invertire questa rotta è una delle sfide cruciali per il non profit e il periodo che abbiamo di fronte servirà a mettere alla prova la sua capacità di sensibilizzare i cittadini e intercettare la loro generosità”.

La generosità degli italiani nel 2020 ha visto un complessivo incremento dovuto all'emergenza sanitaria e alle tante iniziative volte a contenerla, ma l'emergenza stessa ha provocato un drenaggio importante di risorse dalle classiche cause su cui gli italiani praticano la loro solidarietà economica attraverso le organizzazioni non profit ad altri destinatari (come la Protezione civile, gli ospedali etc.).

Anche la donazione di tempo e capacità, cioè di volontariato, è stata messa alla prova dalla pandemia. I lockdown più o meno restrittivi hanno impattato fortemente sulla possibilità stessa di fare volontariato degli italiani: secondo l'indagine AVQ Istat la quota di coloro che hanno svolto attività gratuite in associazioni è calata dal 9,8% al 9,2%.

Stessi trend di diminuzione sono registrati da altre indagini: quella sull'impatto del Covid condotta da IID aveva già rilevato una quota pari al 45% delle organizzazioni interpellate che era stata costretta ad interrompere le proprie attività coi volontari e un ulteriore 23% si era dovuta riorganizzare con attività online.

Anche sul fronte delle donazioni biologiche gli impatti della pandemia sono stati preoccupanti: il numero di coloro che hanno donato il sangue nel 2020 è calato del 3.4% rispetto al 2019 secondo i dati forniti dal Centro nazionale sangue, e la quota di nuovi donatori diminuita del 2%. Qualche segnale positivo arriva invece dalla donazione di plasma e piastrine in aferesi i cui donatori sono stati in aumento nel 2020 del 7,5%: l'effetto è stato principalmente causato dalle campagne di sensibilizzazione alla donazione di plasma iperimmune per la cura dei sintomi da Covid-19. Complesso è stato anche l'impatto della pandemia sulle donazioni di organi e midollo. L'emergenza sanitaria ha provocato un calo dei trapianti di organi e tessuti. Lieve calo anche dei consensi alla donazione degli organi sui rinnovi dei

documenti di identità passati dal 68% del 2019 al 66,4% del 2020. Il 46,7% di coloro che rinnovano il documento di identità non si è comunque espresso.

Seppur in assenza di dati formali specifici in merito il CUG si sente di confermare questo trend anche in riferimento al punto di osservazione aziendale anche per il 2021.

Il 16 febbraio 2021 la Protezione Civile ha consegnato al Direttore Generale una targa come attestazione di stima e riconoscimento della collaborazione con l’intera Azienda nella gestione Covid

A Pasqua il Comando dei Vigili del Fuoco in collaborazione con ABIO ha consegnato uova di Pasqua ai bimbi ricoverati in ospedale.

In occasione della giornata internazionale dell’infermiere del 12 maggio la DIPSA ha pubblicato sulla rete intranet un comunicato in cui riflette sulla necessità di considerarsi professionisti e non eroi, come emerso dalla straordinaria emergenza Covid.

Sempre il 12 maggio Bertolotto Porte ha donato un monitor per controllare i parametri al letto dei piccoli pazienti, per iniziativa di un dipendente della ditta, contemporaneamente volontario clown che aveva raccolto l’esigenza del reparto nel corso di una rassegna all’interno di Prismadanza.

Il 10 ottobre 2021 si è tenuta la cerimonia per la donazione di un mammografo digitale.

A luglio 2021 Pier Paolo Comba, impiegato 20enne di cuneo, ha percorso 540 km in bici e 15 km di corsa trail, lungo il Po, dalla foce del Monviso all’Adriatico, come sfida duathlon personale e per devolvere il ricavato in beneficienza al reparto di Pediatria.

Il 12 ottobre 2021 il Direttore Generale ha incontrato nel salone di rappresentanza il campione paralimpico di handbike Diego Colombari che ha dedicato l’oro vinto a Tokyo a tutto l’ospedale di Cuneo, riconducendo i suoi successi alla “nuova vita” ricevuta grazie a tutti gli operatori che lo hanno sostenuto, curato e aiutato a partire dal S. Croce dove era stato ricoverato a seguito del suo incidente stradale del 2008.

A luglio l’associazione Paulownia Piemonte ha donato e piantato diverse piante di Paulownia nelle sedi ospedaliere per ringraziare tutti gli operatori sanitari del lavoro svolto soprattutto in tempo di pandemia e per sottolineare la necessità di un approccio globale alla gestione ambientale.

Il 23 ottobre, in occasione della Giornata nazionale del Volontariato, l’AVO ha donato e piantato una betulla pendula nell’area verde dell’ingresso vecchio del S. Croce, di fianco alla grande magnolia per rappresentare il ruolo di tutti i volontari che portano presenza, conforto, affetto ed aiuto ai ricoverati, come la corrispettiva “assenza” in tempo di pandemia ha reso ancora più evidente.

Il 17 novembre, in occasione della giornata internazionale del bimbo prematuro, è stata colorata di viola la fontana tra la stazione ferroviaria e l’ospedale ed è stato organizzato all’interno della TIN, grazie all’Associazione Voglia di Crescere, congiuntamente alla donazione di una pompa infusionale, un concerto itinerante nel reparto da parte di un violinista inviato dalla Fabbrica dei Suoni per sottolineare la vicinanza della comunità ai piccoli guerrieri ed alle loro famiglie.

L’ASLCN1 –centro per l’autismo e Sindrome asperger hanno sottoscritto con le NPI e la TIN hanno sottoscritto con l’ISS un accordo per la realizzazione del progetto IRENE 2.0 al fine di individuare precocemente i soggetti a rischio e prenderli in carico in modo sistemico e globale lungo tutto il loro percorso di vita.

Il 18 novembre l’Associazione Donna per Donna ha donato un cuscino a forma di cuore a tutte le donne presenti in reparto in quanto operate al seno e 2 cuffie per il sistema delle calotte refrigeranti Paxman, in modo che possano usufruirne più donne durante i cicli di chemioterapia

La Fondazione Nuovo Ospedale di Cuneo a Natale, ha proposto una raccolta fondi all’interno dell’iniziativa Illuminatale promossa dal Comune di Cuneo, finalizzata all’acquisto di una culla termica per la TIN attraverso la vendita di quasi 600 panettoni e pandori messi a disposizione da Balocco e venduti dai volontari AVO.

La stessa Fondazione durante le ondate più drammatiche della pandemia ha raccolto più di 900 mila euro di fondi, utilizzati anche per acquisti di tecnologie e dispositivi di protezione individuali per gli operatori.

L’Associazione Voglia di Crescere ha raccolto fondi per donare all’Azienda un Video laringoscopio e un monitor per Endoscopia organizzando una serata di beneficienza di musica, teatro e danza presso il Teatro Toselli di Cuneo (12.12.2021).

È continuata la tradizione dei presepi di fantasia in alcune postazioni aziendali, come quello allestito in sughero dalla Scuola in Ospedale della Pediatria.

Due nuove ambulanze sono entrate in servizio nell’Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo. Una è stata acquistata con i fondi del piano Arcuri e l'altra con le donazioni dei cittadini per l'emergenza Covid-19. Una terza, altamente tecnologica per il trasporto di pazienti in terapia intensiva e con dispositivi di biocontenimento, è in fase di allestimento.

Dal report delle segnalazioni pervenute ed analizzate dall’URP nel 2021[[53]](#footnote-53) emerge un sensibile aumento degli elogi rispetto ai reclami formali. Gli elogi che pervengono per lo più o tramite mezzi stampa o direttamente all’URP rilevano per lo più la capacità professionale e l’attenzione dedicata a specifici pazienti ed hanno sottolineato in questi anni di pandemia lo sforzo di tutto il personale per garantire trattamenti umani anche quando le condizioni erano sfavorevoli.

### **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

**Dati 2021**

* 100% dei richiedenti autorizzati (totale 48 su un max autorizzabile di 56 unità) – autorizzati 34 F/14M ; 1 Scuola superiore + 2 Corsi di Perfezionamento + 32 Master + 4 Laurea triennale + 9 Corsi di Laurea Magistrale appartenenti alle seguenti figure professionali 🡪 36 inf – 3 TLBM - 3 OSS – 1 Tecnico della Prevenzione - 1 ostetrica –1 Terapista occupazionale – 3 Amministrativi
* Eventuali scostamenti rispetto ai criteri iniziali: nessuna
* Eventuali problematiche emerse: nessuna
* n. di contestazioni verso AO: nessuna
* n. di situazioni segnalate a Ufficio Procedimenti Disciplinari: nessuna

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.

Non sono emerse particolari problematiche, né situazioni disciplinarmente rilevanti. Nel bando per l’anno è stata prevista la possibilità di fruire del beneficio anche per la frequenza ad un secondo corso di studio post-universitario.

L’impatto Covid se da un lato è stato pesante in termini di sforzi richiesti al personale, dall’altra ha offerto per qualcuno la possibilità di seguire maggiormente i corsi di studio in modalità on line. La partecipazione da parte dei dipendenti a questi percorsi di crescita personale vengono reinvestiti direttamente nei luoghi e nelle attività di lavoro.

## **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[[54]](#footnote-54) 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.

Il CUG può proporre di trattare nella newsletter argomenti di proprio interesse

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.

Il Presidente CUG può richiedere di essere messo in indirizzo della rassegna stampa quotidiana e di estrapolare dalla stessa gli elementi di interesse anche ai fini della circolazione di informazioni specifiche e della rendicontazione annuale.

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.**

**Modalità:**

Il CUG può richiedere 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 (2021: Bilancio sociale).

**Attori coinvolti e Risorse:**

S.S.Comunicazione e ufficio stampa interaziendale

FPCT

**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.

**Dati 2021**

Nel corso del 2021 il CUG ha fatto pubblicare 10 comunicati sulla rete intranet aziendale ed ha provveduto all’implementazione della propria cartella intranet con documenti relativi ad iniziative rispetto agli ambiti di propria pertinenza, a tutta l’area smart working ed alla rete antiviolenza.

Presenza di bacheca con gli annunci di interesse dei dipendenti presso la sala d’attesa in cui stazionano le persone prima di accedere alla visita di sorveglianza dal Medico Competente. La bacheca viene curata dal CUG tramite il referente aziendale per il Micronido.

Temi principali:

* bonus bebè;
* borse di studio per figli di dipendenti pubblici;
* bonus estate Insieme da bandi INPS;
* informazioni da portale INPS di varia natura;
* informative contrattuali (es opzione donna);
* riferimenti per il contrasto alla violenza.

Il monitoraggio delle attività del Piano è svolto periodicamente, anche in relazione al controllo degli obiettivi aziendali e di budget assegnato alle diverse strutture, nei casi in cui questi coincidano con alcuni obiettivi del Piano stesso.

La valutazione finale, prevalentemente “di risultato”, è effettuata invece sulla base della realizzazione delle attività previste per ciascun progetto.

Il valore aggiunto della definizione del Piano è quello di evidenziare azioni e risorse destinate alla comunicazione, far emergere l’attività posta in essere dalle aziende ed ottimizzare le risorse e le opportunità per implementare l’efficacia comunicativa.

In particolare, l’ASL CN1 e l’AO Santa Croce e Carle svolgono un ruolo attivo di gestore di un network in cui i partner essenziali, che governano e orientano la domanda di salute sul territorio, sono i medici di medicina generale, i pediatri di libera scelta e i medici di continuità assistenziale.

Nel corso del 2021, anno caratterizzato da due ondate della pandemia da Covid-19, le azioni di comunicazione sono state concentrate soprattutto sul tema della gestione della pandemia, con evidente maggiore rilevanza dell’Asl per la prevalente attività di gestione tamponi e degli hub vaccinali.

Sono state costantemente messe a disposizione informazioni aggiornate per i cittadini;

* è stata ulteriormente implementata la gestione social, con il monitoraggio delle interazioni dei followers in particolare delle richieste di informazione;
* si è provveduto al rilancio di campagne regionali su indicazione dell’Assessorato, soprattutto attraverso i social;
* è stata quotidianamente prodotta e diffusa la rassegna stampa;
* è stata prodotta e messa a disposizione la campagna di comunicazione di educazione alla salute negli hub vaccinali (anche Movicentro), attraverso monitor, con video e info sugli stili di vita
* è stato concluso il secondo step (produzione materiali) della campagna sull’appropriatezza prescrittiva (che sarà presentata e divulgata nel corso del 2022)
* è stato concluso e pubblicato il bilancio sociale e di mandato 2018/2020. Il Bilancio Sociale è lo strumento che permette all’Azienda di rendicontare, oltre all’aspetto economico della propria attività (ruolo svolto dal Bilancio Economico d’Esercizio), anche l’aspetto di relazione con i cittadini e i propri stakeholder esterni ed interni (con il termine stakeholder si intendono i soggetti "portatori di interessi" nei confronti di una organizzazione: i clienti, i fornitori, i finanziatori, i collaboratori; ma anche gruppi di interesse esterni, come i residenti di aree limitrofe all'azienda o gruppi di interesse locali). Il Bilancio Sociale si configura come un vero e proprio processo di analisi dei rapporti che l’organizzazione intrattiene con tutti coloro che hanno un interesse nei confronti della struttura: questo approccio porta ad un ragionamento profondo sul modello organizzativo, sulle relazioni sociali e sulla distribuzione efficace del valore aggiunto creato con la propria attività;
* si è proceduto all’aggiornamento della Carta dei Servizi e delle parti del portale e della rete intranet di competenza della SSI Comunicazione e ufficio stampa.

Accanto alla struttura interaziendale Comunicazione ufficio stampa ogni azienda sanitaria ha previsto l’attivazione dell’Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) che rappresenta un punto di riferimento per i cittadini per migliorare l’accessibilità e favorire la tutela e la partecipazione. Gli URP ascoltano e raccolgono le richieste, le osservazioni e i suggerimenti dei cittadini; informano e orientano sui servizi erogati dall’azienda sanitaria e sulle modalità di accesso agli stessi; gestiscono il percorso reclami e supportano le iniziative di miglioramento del sistema.

Sempre più spesso l’URP è oggetto di richieste e rimostranze dei cittadini che devono essere dirottate, in diretta o in differita, ad altre strutture di back office, quale l’ufficio Tariffazione ed i gestori agenda presso il Controllo di Gestione che cercano in maniera sistemica di prendere in carico le richieste informative e le necessità di rettifica o correzione (es di prenotazioni, di richieste di pagamento, di documentazione), anche in correlazione al ripristino delle richieste di pagamento per le prestazioni non usufruite e non disdette nelle 48 ore negli anni 2020 e 2021.

## **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
* collaborazione con l'ASL CN1 per il progetto interaziendale  “Empowerment del cittadino: insieme per migliorare la consapevolezza e la sicurezza della terapia farmacologica”;
* collaborazione con il Corso di Laurea in Infermieristica per attività dedicate;
* contributo dell'Azienda nel Piano di Prevenzione Locale  con l'ASL CN1;
* attività dell'equipe locale Empowerment e umanizzazione, con modalità da remoto;
* collaborazione nella realizzazione e diffusione di attività con il Comune di Cuneo per il Bando Nuovi Orizzonti del progetto "Ma&Pa";
* collaborazione con il Parco Fluviale;
* collaborazione con le Associazioni convenzionate;
* collaborazione con ONDA in quanto Ospedale attualmente con 3 Bollini Rosa;
* partecipazione alle Cattedre della salute;
* adesione alla 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

**Dati 2021**

Di seguito i dati forniti dalla referente per l’Umanizzazione/DSP.

Progetti Interaziendali 2021:

* Empowerment del cittadino: insieme per migliorare la consapevolezza e la sicurezza della terapia farmacologica
* Creazione del modulo “Aiutaci a curarti” a cura dei Referenti Aziendali Empowerment e Rischio Clinico dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo, ASL CN1 e ASL CN2
* Condivisione con i professionisti (Direttori/Responsabili/Coordinatori Strutture AO) e le Associazioni Convenzionate con AO e ASL CN1
* Approvazione dei DG e DS delle tre Aziende coinvolte
* Avvio della Campagna di comunicazione in occasione della Giornata Mondiale della Sicurezza delle cure del 17/09/2021
* <https://www.youtube.com/watch?v=o5eptjZZO3Q>
* Distribuzione della modulistica presso: PS, al momento della dimissione, nei punti di distribuzione dei farmaci alla dimissione della Farmacia ospedaliera nei due presidi, Day Service, Accettazione e Cassa dei due P.O., URP, Corso di Laurea In Infermieristica, Centro Vaccinale Caserma Vian

Progetti aziendali 2021 Umanizzazione delle cure COVID 19:

* Punto informativo telefonico per i familiari dei degenti ricoverati presso l’AO S. Croce e Carle di Cuneo per accogliere domande/dubbi/necessità espresse dal familiare e/o persona di fiducia del ricoverato, al fine di fornire una risposta adeguata. Il Punto Informativo per i familiari ha:
* fornito informazioni utili relative a: ricovero del proprio caro; azioni messe in atto dall'ospedale per l’umanizzazione delle cure; servizi attivi;
* facilitato la gestione dei beni di valore e del vestiario delle persone ricoverate con Covid-19;
* agevolato l’applicazione delle procedure per l’accesso del familiare e/o persona di fiducia in reparto;
* collaborato nella realizzazione di informative utili;
* accolto le necessità espresse per facilitare azioni di miglioramento verso l’umanizzazione delle cure;
* collaborato con analoghi servizi dell’ASL CN1, al fine di fornire risposte adeguate ed uniformare i comportamenti.
* Servizio di videochiamate per i degenti ricoverati, con circa 24 tablet a disposizione dei contesti di cura
* Telemedicina in Pediatria, Neuropsichiatria Infantile, Reumatologia, Oncologia, Endocrinologia e Diabetologia
* Area internet dedicata Covid-19
* Progetto Pronto Mamma
* Video Corso per il Percorso Nascita
* Video per presentare il Progetto Nati per Leggere a cura della Biblioteca 0-18 di Cuneo
* Attività del Trauma Center della Funzione di Psicologia Ospedaliera con accesso diretto telefonico, video interventi sui canali social, esposizione di alcuni dei 1400 disegni ricevuti nell’ambito del Progetto “Disegniamo l’albero della resilienza”

Sono state realizzate le seguenti informative e/o procedure:

* Informativa pediatrica in multilingue
* Gestione degli effetti personali per i familiari
* Carta dei servizi per i degenti dei reparti Covid
* Indicazioni per recapitare effetti personali ai degenti nei reparti Covid
* Informativa interaziendale per la dimissione
* Informativa interaziendale sull’accesso ai Servizi
* Informativa per le funzioni religiose (cure dello spirito)
* Indicazioni per recapitare effetti personali ai degenti ricoverati
* Scuola in Pediatria:una scuola in sicurezza
* Accesso Accompagnatore/Visitatore/Volontario presso l’AO S. Croce e Carle di Cuneo

È stata mantenuta l’adesione alle iniziative concordare con ONDA in virtù dei 3 bollini rosa confermati all’AO S.Croce e Carle di Cuneo.

Trasmesso ad ONDA gli aggiornamenti per la pagina della nostra Azienda. Link di riferimento:

<https://www.depressionepostpartum.it/centro-trova-aiuto/percorsi-nasce-una-mamma-e-cresce-un-bambino/>

Figura n.28: sintesi iniziative coordinate ONDA 2021

| PERIODO/  DATA | INIZIATIVA | |
| --- | --- | --- |
| 19 al 25 aprile  H-Open Week sulla Salute della Donna | Realizzazione e diffusione di video interaziendali sul tema “Gravidanza e Covid-19” a cura dei professionisti  della SC Ginecologia e Ostetricia dell’AO S. Croce e Carle di Cuneo e del Consultorio dell’ASL CN1.  Infopoint telefonico su “STILE DI VITA E ALIMENTAZIONE PER LE DONNE OPERATE AL SENO”, a cura dei professionisti  della SC Dietetica e Nutrizione Clinica. | |
| Maggio-giugno | Registrazione al bando Bollini Rosa 2022-2023 e invio del questionario compilato per la candidature. | |
| 3 maggio  H-Open Day Reumatologia | Webinar su “Covid 19 e Malattie reumatiche” organizzato con ASL CN1 e rivolto a professionisti e popolazione. | |
| 29 giugno  H-Open Day Ginecologia Oncologica | In collaborazione con ASL CN1 sono stati realizzati e diffusi tre poster informativi sui principali tumori ginecologici.  12 visite ginecologiche gratuite nel mese di Luglio 2021 per le donne con una storia famigliare di tumori ginecologici, che hanno avuto un tumore o con sintomi sospetti. | |
| Settembre | Adesione al Progetto “Ospedale amico del perineo” con compilazione ed invio del questionario. | |
| 28-29 settembre  5° Congresso nazionale “Cronicità e differenze di genere” | Presentazione del poster aziendale "Integrazione tra ospedale e territorio nel percorso diagnostico di pazienti con un sospetto di neoplasia: studio osservazionale prospettico". Il poster è stato premiato in quanto valutato il migliore in virtù dell’impronta innovativa del progetto, focalizzato su uno degli aspetti più critici della cronicità e degli obiettivi prefissati. | |
| 29 settembre  H-Open Day Aneurisma Aortico Addominale | Divulgazione del materiale informativo e infopoint telefonico a cura dei professionisti della SC Chirurgia Vascolare | |
| Dal 8 al 10 ottobre 2021  H-Open Weekend Salute Mentale | Realizzazione e diffusione di Video filmati su:   1. “Diamo [#voce](https://www.facebook.com/watch/hashtag/voce?__eep__=6%2F&__tn__=*NK) e [#risposte](https://www.facebook.com/watch/hashtag/risposte?__eep__=6%2F&__tn__=*NK) alle difficoltà di bambini e ragazzi”  <https://www.facebook.com/ospedalesantacrocecarle/videos/giornatesalutementale/599814064487880/> 2. Ambulatorio dedicato ai disturbi dell'apprendimento   <https://www.facebook.com/ospedalesantacrocecarle/videos/giornatesalutementale-un-ambulatorio-per-i-disturbi-dellapprendimento/372500124567117/>  Open Day presso l’ambulatorio dei Disturbi del Comportamento Alimentare (DCA ), a Villa S. Croce (corso Francia 10), con consulenze telefoniche (tel. 0171/450125, cell. 3351872973, dalle ore 9 alle 17) e in presenza nelle giornate del 9-10 ottobre 2021, con una mostra allestita presso i locali dell’ambulatorio. | |
| 20 ottobre  H-Open Day per la Salute delle Ossa | | Progettazione dell’iniziativa rivolta alla popolazione dal titolo “Osteoporosi come si previene e cura con il movimento" organizzata con il Parco Fluviale e prevista per il 20 ottobre, ma rinviata per questioni logistiche nella primavera del 2022.  Realizzazione di un video spot su "alimentazione ed osteoporosi" a cura della SC ENDOCRINOLOGIA DIABETOLOGIA E METABOLISMO e SC DIETETICA E NUTRIZIONE CLINICA AO S. CROCE E CARLE DI CUNEO- SC. DIABETOLOGIA TERRITORIALE ASL CN1 <https://www.youtube.com/channel/UCbJ46sPiKb1qmjxqtO65zDw> |
| 22 ottobre  Progetto “NOICISIAMO” per una migliore qualità di vita dei pazienti in terapia con oppioidi | | Su indicazione ed in accordo con la Direzione Aziendale e i professionisti coinvolti, si è aderito al Progetto “NOICISIAMO”, segnalando le seguenti strutture dell'AO S. Croce e Carle di Cuneo:  **SSD Terapia Antalgica**  AO S. Croce e Carle di Cuneo  Via Michele Coppino n.26-12100 Cuneo  Tel. 0171 641553 indirizzo email [algologia@ospedale.cuneo.it](mailto:algologia@ospedale.cuneo.it)  Responsabile Dr. Enrico Obertino tel 0171 641868 indirizzo email [obertino.e@ospedale.cuneo.it](mailto:obertino.e@ospedale.cuneo.it)  **SC Oncologia**  AO S. Croce e Carle di Cuneo  presso Presidio Ospedaliero Carle via A. Carle, 5 - fraz. Confreria - 12100 Cuneo  Tel. 0171 616244 indirizzo email [oncologia@ospedale.cuneo.it](mailto:algologia@ospedale.cuneo.it)  Direttore Dr. Gianmauro Numico tel 0171 616849 indirizzo email [numico.g@ospedale.cuneo.it](mailto:numico.g@ospedale.cuneo.it) |
| 28 ottobre  Raccomandazioni nazionali per la presa in carico del paziente affetto da depressione | | Invio delle Raccomandazioni ai professionisti del Dip. Interaziendale Materno Infantile, Salute Mentale e alla Funzione di Psicologia Ospedaliera, alla SC Geriatria. |
| Martedì 16 novembre 2021 dalle ore 12.00 alle ore 13.00 | | Partecipazione di professionisti aziendali al webinar "Assistere e accompagnare il fine vita: dalla persona alla famiglia" promosso dalla Fondazione ONDA |
| 22-28 novembre  H-Open Week contro la violenza sulla donna | | Diffusione di un Video spot realizzato con il contributo dei professionisti interazienadali della rete antiviolenza, delle Associazioni Mai+Sole, l’Orecchio di Venere CRI e con l’interevento dell’Assessore delle Pari Opportunità del Comune di Cuneo. |
| 2 dicembre  Cerimonia Premiazione Nuovo Network Bollini Rosa Biennio 2022-2023 | | Sono stati attribuiti tre bollini rosa all’AO S. Croce e Carle di Cuneo ed è stato consegnato il riconoscimento di “Ospedale Amico del perineo” |

Figura n.29: attività Piano Locale di Prevenzione 2021

| Programmi PLP 2020-25 | ATTIVITA’ REALIZZATE NEL 2021 |
| --- | --- |
| 1 – scuole che promuovono salute | Abbiamo collaborato con il CSV e le associazioni dono sangue, organi e midollo nell'ambito del progetto "Porgi una mano qualcuno ha bisogno di te" dell' ASL CN1. I Dirigenti ed operatori del SIMT hanno partecipato agli incontri dedicati alle classi V degli IIS di Cuneo fornendo informazioni mediche in ambito di donazione di sangue e di midollo contribuendo insieme alle testimonianze dei volontari a promuovere il dono.  N. 7 incontri con classi V raggiunte 46 classi.  E’ stato messo a sistema da quest'anno la riserva di 3 posti al giorno per donazioni di sangue dedicati agli studenti che vede gli operatori del Simt gestire insieme al CSV le prenotazioni per le donazioni. |
| 2 - comunità attive | Sono state realizzate n. 5 “Cattedre Ambulanti della Salute” con la Rete e Compagnia del Buon Cammino e l’ASL CN1 (scheda e locandina allegata). Hanna partecipato circa 45 persone ad ogni appuntamento.  Il 19 settembre La Stampa ha dedicato un servizio specifico a questo progetto e il 24 ottobre una troupe di Elisir ha seguito l’evento organizzato e realizzato un servizio divulgativo. |
| 3- luoghi di lavoro che promuovono salute | *Procedure aziendali in vigore nel 2021*    PROCEDURA GENERALE PG\_038 INDICAZIONI ALL’ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO DI PSICOLOGIA OSPEDALIERA (FPO) A SUPPORTO DELL’OPERATORE Data prima emissione: 09/10/2018 Data ultima revisione: 09/10/2018 Revisione n. 00  L’obiettivo della PG è identificare un percorso chiaro di accesso al Servizio di Psicologia ospedaliera da parte dei lavoratori dipendenti ed equiparati.    PG\_029 GESTIONE SEGNALAZIONI DISCRIMINAZIONE E DISAGIO LAVORATIVO Data di emissione: 11/08/2017 Data ultima revisione: 11/08/2017 Revisione n. 00  Obiettivi: il presente documento si prefigge di delineare che cosa un lavoratore o equiparato può aspettarsi dai singoli servizi ad oggi disponibili in AO S. Croce e Carle di Cuneo quando intende effettuare una segnalazione di disagio lavorativo o di discriminazione sul posto di lavoro.  *Nell’area intranet del Servizio Prevenzione e Protezione sono pubblicati video corsi su:*    Rischio aggressioni:  con l’obiettivo di fornire agli operatori aziendali un supporto per gestire al meglio gli eventuali comportamenti aggressivi dell'utenza nei loro confronti.    Rischio movimentazione dei carichi:  Video Corso di formazione uso ausili e posture  Video Corso di formazione uso letti HILLROM® 900    Attività fisica e benessere lavorativo:  Videopillole: (corsa corretta, corsa non adatta, attività in acqua…)  Videopillole - esercizi di streching per chi lavora: (mani, arti inferiori, colonna…) |
| 8 - Prevenzione del rischio cancerogeno professionale, delle patologie professionali dell’apparato muscolo-scheletrico e del rischio stress correlato al lavoro | Procedure aziendali in vigore nel 2021    PROCEDURA GENERALE PG\_038 INDICAZIONI ALL’ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO DI PSICOLOGIA OSPEDALIERA (FPO) A SUPPORTO DELL’OPERATORE Data prima emissione: 09/10/2018 Data ultima revisione: 09/10/2018 Revisione n. 00  L’obiettivo della PG è identificare un percorso chiaro di accesso al Servizio di Psicologia ospedaliera da parte dei lavoratori dipendenti ed equiparati.    PG\_029 GESTIONE SEGNALAZIONI DISCRIMINAZIONE E DISAGIO LAVORATIVO Data di emissione: 11/08/2017 Data ultima revisione: 11/08/2017 Revisione n. 00  Obiettivi: il presente documento si prefigge di delineare che cosa un lavoratore o equiparato può aspettarsi dai singoli servizi ad oggi disponibili in AO S. Croce e Carle di Cuneo quando intende effettuare una segnalazione di disagio lavorativo o di discriminazione sul posto di lavoro.  *Nell’area intranet del Servizio Prevenzione e Protezione sono pubblicati video corsi su:*    Rischio aggressioni:  con l’obiettivo di fornire agli operatori aziendali un supporto per gestire al meglio gli eventuali comportamenti aggressivi dell'utenza nei loro confronti.    Rischio movimentazione dei carichi:  Video Corso di formazione uso ausili e posture  Video Corso di formazione uso letti HILLROM® 900    Attività fisica e benessere lavorativo:  Videopillole: (corsa corretta, corsa non adatta, attività in acqua…)  Videopillole - esercizi di streching per chi lavora: (mani, arti inferiori, colonna…) |
| 11- promozione della salute nei primi mille giorni | * Implementazione della pagina web dedicata al percorso nascita con video dedicati sia sul percorso nascita che sul progetto "Nati per leggere" * Prosecuzione del progetto "Passaporto culturale" * Spazio telefonico "PRONTO MAMMA", attivo dalle 16,30 alle 17,30, al numero di telefono 0171 642756,  un'ostetrica risponde a donne gravide e neo-mamme che necessitano di chiarimenti in merito al loro percorso * Video filmati sul tema "Gravidanza in tempo di Covid 19" a cura dei professionisti esperti delle SC Ginecologia e Ostetricia dell'AO S. Croce e Carle di Cuneo e della SSD Consultorio dell'ASL in occasione dell’H-Open Week sulla Salute della Donna (19-25 aprile u.s.) * Video e manifesto a cura del Gruppo Interaziendale Allattamento in occasione della settimana dell'allattamento 1-7 ottobre u.s., diffusi sui social con il seguente calendario  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 1 ottobre | 2 ottobre | 3 ottobre | 4 ottobre | 5 ottobre | 6 ottobre | 7 ottobre | | 1) Il latte materno è un alimento naturale  2) Cos’è il calo ponderale? | 3) La posizione corretta dell’allattamento al seno | 4) Quando si parla di calo ponderale?  5) La fisiologia dell’allattamento al seno | 6) Cosa si deve fare in caso di calo ponderale?  7) La spremitura manuale del seno | 8) Consigli per il calo ponderale  9) Il corretto attacco del neonato al seno | 10) La conservazione del latte materno | 11) Il latte materno protegge la salute del bambino |  * Tre webinar per la popolazione nell'ambito del progetto “Ma&Pa”: "Bimbi in sicurezza, prevenzione degli incidenti domestici e la manovra di disostruzione delle vie respiratorie"; "Nutrizione ed alimentazione: educare ad una corretta alimentazione in età pediatrica", "Allattamento e svezzamento", con una partecipazione di circa 26 neo e future mamme ad ogni incontro (locandine allegate); * Stesura di un documento interaziendale "Traccia per incontro allattamento all’interno dei Corsi di Accompagnamento alla Nascita" * Stesura del PDTA "Malattie reumatiche in gravidanza" con una parte relativa all'allattamento materno (per il 2022 si prevede di organizzare un evento formativo rivolto ai professionisti interessati) * Opuscolo "Prevenire il sovrappeso in età pediatrica" condiviso con l'Associazione ABIO (per il 2022 si prevede la diffusione dell'opuscolo ed eventuale successiva implementazione) |
| 12 - Promozione della salute nel setting sanitario e nella gestione della cronicità | Collaborazione e partecipazione dei professionisti al Campo scuola “La Dolce vita” per i bambini diabetici da 9 ai 12 anni, svoltosi a Torino (con la partecipazione di 5 bambini del territorio cuneese, locandina allegata). |
| 13- alimenti e salute (promozione sana alimentazione nella popolazione generale, sicurezza alimentare) | * Opuscolo "Prevenire il sovrappeso in età pediatrica" condiviso con l'Associazione ABIO (per il 2022 possiamo programmarne la promozione e successiva implementazione) * Evento on line per popolazione e professionisti "Vivere la celiachia? Si impara ad ogni età" del 27 ottobre u.s. dalle ore 17.00 alle ore 19.00 (locandina allegata) * Video in occasione della Giornata dell'Osteoporosi del 20 ottobre 2021 <https://www.youtube.com/watch?v=rZDO__OCQTM> * Evento per la popolazione "Le donne ci stanno a cuore" svoltosi sabato 18 settembre u.s., promosso dall’Associazione Pre.zio.sa. (Prevenzione Promozione Salute Onlus) * Infopoint telefonico su "STILE DI VITA E ALIMENTAZIONE PER LE DONNE OPERATE AL SENO" in occasione dell’H-Open Week sulla Salute della Donna (19-25 aprile u.s.), i professionisti della SC Dietetica e Nutrizione Clinica hanno risposto ai quesiti sull'alimentazione e stili di vita salutari per le donne operate di tumore alla mammella |

Nel corso delle diverse ondate pandemiche la situazione delle scorte di sangue è stata prima subordinata alla disponibilità dei donatori (nella prima fase, dove tutti i servizi sono diventati “su prenotazione”, ci si era limitati ad un parsimonioso coinvolgimento per poi passare in quelle successivi ad una progressiva normalizzazione in relazione alla possibilità di gestire procedure in sicurezza), in buona parte del 2021 invece all’impossibilità di utilizzare un numero adeguato di medici e di operatori per implementare la raccolta sangue e la gestione dei donatori.

Ripetuti sono gli stati gli appelli fatti dal SIMT ai donatori, all’interno ed all’esterno dell’Azienda, per aumentare le scorte di sangue, soprattutto di gruppo zero (es agosto 2021)

Con provvedimento n. 554 del 9.12.2021 è stata aggiornata la composizione dell’equipe multiprofessionale aziendale per interventi di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza, successivamente revisionate ad inizio 2022[[55]](#footnote-55).

## **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. sarebbe utile capirne gli sviluppi, anche facendo riferimento alla DSP.

Continuerà l’adesione a ONDA[[56]](#footnote-56) secondo il calendario e le modalità previste per le diverse iniziative annuali e quelle straordinarie.

**Obiettivi:**

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

**Azioni e modalità:**

È stata attuata:

* la collaborazione con il Comune di Cuneo e le Pari Opportunità;
* la promozione di iniziative sulla Medicina di Genere, anche in collaborazione con l'ASL CN1;
* la collaborazione con il Corso di Laurea in Infermieristica per attività dedicate;
* la collaborazione nella realizzazione e diffusione di attività con il Comune di Cuneo per il Bando Nuovi Orizzonti del progetto "Ma&Pa".

**Attori coinvolti e Risorse:**

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

**Misurazione e Valutazione:**

* 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 è 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.

**Dati 2021**

|  |  |
| --- | --- |
| La Fondazione Onda, Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere, il 2 dicembre 2021 ha assegnato i Bollini Rosa per il biennio 2022-2023 agli ospedali che offrono servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie che riguardano l’universo femminile ma anche quelle che riguardano trasversalmente uomini e donne in ottica di genere. |  |
|  |  |

Tra gli ospedali Cuneesi che hanno ottenuto il riconoscimento (una conferma rispetto al biennio precedente) ci sono Savigliano e Mondovì con due bollini, l’azienda ospedaliera S. Croce e Carle con tre.

La valutazione delle strutture ospedaliere e l’assegnazione dei Bollini Rosa è avvenuta tramite un questionario di candidatura composto da oltre 400 domande, ciascuna con un valore prestabilito, suddivise in 15 aree specialistiche più una sezione dedicata alla gestione dei casi di violenza sulle donne e sugli operatori sanitari.

Dal 10 gennaio 2022 sul sito www.bollinirosa.it sarà possibile consultare le schede degli ospedali premiati, suddivisi per regione, con l’elenco dei servizi valutati.

Le “menzioni speciali” agli “Ospedali amici del Perineo” (tra i quali c’è il S. Croce) sono state assegnate da Claudio Crescini, vicepresidente AOGOI, Associazione Ostetrici Ginecologi Ospedalieri Italiani.

L’ambulatorio perineo al S. Croce è attivo da 13 anni, è stato voluto dal gruppo ostetrico-ginecologico per la prevenzione e il trattamento, da alcuni anni l’attività si rivolge anche alle donne in premenopausa e menopausa o dopo intervento chirurgico in ambito uro-ginecologico.

I riconoscimenti ottenuti nel dall’Azienda riguardano nello specifico i seguenti progetti.

* Giornate dedicate all'informazione e sensibilizzazione della popolazione in particolare quella femminile su alcune patologie avvicinando le pazienti alle cure, tramite l'offerta
* gratuita di servizi (visite, esami, consulenze) e l'organizzazione di altre attività (distribuzione di materiale informativo, Info point, convegni);
* Best Pratice, concorsi per identificare e premiare le migliori pratiche cliniche degli ospedali con i Bollini Rosa nell'ambito di una particolare tematica di interesse femminile, promuovendone la condivisione nell'ottica di un percorso continuo di crescita e miglioramento e informandone l'utenza. Nel 2016, il nostro Ospedale è stato premiato nella Categoria: Malattie cardiometaboliche e oncologia al femminile per il “Percorso Senologico Nutrizionale” (con la seguente motivazione: per il contributo che il servizio offre nel migliorare lo stile di vita e il comportamento alimentare delle pazienti con tumore alla mammella favorendo in maniera efficace e a lungo termine un’azione di prevenzione secondaria della patologia).
* Progetti Speciali, iniziative che coinvolgono, a seconda della tematica, alcuni ospedali di riferimento per offrire alle pazienti informazioni più dettagliate (ad esempio il network sulla depressione post partum e/o il progetto #NOICISIAMO rivolto alle persone che soffrono di dolore cronico, attivo anche nelle nostre strutture).

Nel 2021 l’Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo ha ricevuto:

* il premio al miglior poster presentato al 5° Congresso Nazionale “CRONICITA’ E DIFFERENZE DI GENERE” 28-29/09 dal titolo “Integrazione tra ospedale e territorio nel percorso diagnostico di pazienti con un sospetto di neoplasia:studio osservazionale prospettico”, premiato in quanto è stato valutato il migliore in virtù dell’impronta innovativa del progetto, focalizzato su uno degli aspetti più critici della cronicità, e degli obiettivi prefissati;
* il riconoscimento di "Ospedali amici del perineo" per l'impegno profuso nel campo della prevenzione e nella gestione del trauma perineale correlato all'evento nascita;
* l’assegnazione di tre bollini rosa per il biennio 2022-2023.

Per quanto riguarda il servizio di **analgesia ostetrica**[[57]](#footnote-57)**,** nel corso del 2021, è stato oggetto di ampia revisione clinico organizzativa per rendere lo stesso fruibile ed erogabile al maggior numero di partorienti, come richiesto dall’obiettivo n. 91 assegnato nelle sedute di budget del 2021.

La revisione del processo oggi consente ampia ed esaustiva collaborazione ed integrazione delle competenze ostetrico – ginecologiche ed anestesiologiche corroborate dall’uso di devices medici.

Il progetto garantisce, in affiancamento al servizio di assistenza al parto, la presenza h24 di un medico anestesista rianimatore con competenze in ambito ostetrico.

Corre l’obbligo di precisare che la partoanalgesia eseguita con metodica neuroassiale (catetere peridurale) pur rappresentando la procedura standard per il controllo del dolore, può essere affiancata da altre procedure quale l’inalazione di Protossido d’azoto (non presente in Azienda), la somministrazione per via parenterale di farmaci morfinici e di altre metodiche riconducibili all’attività ostetrica.

Il progetto ha avuto il suo incipit il 15 marzo del 2021 allorchè è stato possibile recuperare medici anestesisti rianimatori impiegati in area Covid: nell’anno 2020 e primi mesi del 2021, il controllo della pandemia Covid ha richiesto l’apertura e il mantenimento di 4 Terapie Intensive per l’assistenza dei pazienti Covid e il mantenimento delle attività HUB. La richiesta pressante di medici anestesisti rianimatori ha determinato, pertanto, la riduzione delle attività in elezione tra cui la partoanalgesia per via neuroassiale, limitando la stessa alla patologia ostetrica nella consapevolezza della possibilità di utilizzo di metodiche alternative.

Nel 2021 il progetto ha continuato a risentire delle limitazioni imposte dalle procedure per il contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid 19 e, pertanto, non è ancora possibile sostenere gli incontri preparto volti ad un’informazione adeguata sulle indicazioni, le controindicazioni e i possibili rischi per la madre e per il bambino e sulle possibili modifiche temporali del travaglio di parto.

Pur in presenza di tali limitazioni, l’ASO S. Croce e Carle è stata in grado di garantire la partoanalgesia con metodica neuroassiale 365 giorni a condizione che vengano soddisfatti i seguenti criteri:

1. consenso della partoriente
2. assenza di controindicazioni di carattere clinico
3. richiesta ostetrico/ginecologica
4. assenza di quadri emergenziali in Azienda tali da impedire la presenza del medico anestesista in sala parto

I dati di seguito citati, sono stati estrapolati dal “cruscotto ABACO”

Anno 2021:

* + 1. Parti spontanei 1384
    2. Parti cesarei 352

Partoanalgesia con metodica neuroassiale:

* 1. 284 (dato desumibile da cruscotto Digistat chiavi di ricerca: anno 2021, sala operatoria: Prep 1, Sala 14, Sala 15, ICD9CM: 0390, 0391, 0392, Primo Operatore: Ostetricia, Ostetricia Covid, Anestesia/Rianimazione, Blocco Operatorio)

La partoanalgesia per via neuroassiale è una metodica invasiva che prevede il posizionamento di catetere nello spazio peridurale.

Se il posizionamento del catetere peridurale per partoanalgesia è di pertinenza anestesiologica, è anche acclarato come lo stesso non sia l’unica modalità analgesica prevista, tenuto conto delle possibilità di erogare altre metodiche riconducibili all’attività ostetrica.

Il consenso della partoriente deve essere raccolto a valle di adeguata e corretta informazione sui benefici ma anche sulle potenziali complicanze per la madre e per il bambino (ematoma, ascesso peridurale…).

Da queste considerazioni ne discende che una aliquota di gestanti, percentualmente non valutabile, non è stata arruolata per la partoanalgesia neuroassiale e non avendo dati per valutare correttamente tale aliquota, la Dr.ssa Bruno, referente dell’anestesia ostetrica della SC Anestesia ha consultato 70 cartelle ostetriche dimostrando come il 29% delle gestanti ha rifiutato il posizionamento del catetere peridurale.

Questo dato non è così distante da quanto emerge dalla letteratura scientifica.

La percentuale di partoanalgesia, riferita all’anno 2021 apparentemente lontana dal valore di 25, target dell’obiettivo aziendale, deve essere rivista inserendo il correttivo rappresentato dall’aliquota di partorienti che probabilmente non ha aderito alla metodica neuroassiale. Secondo quanto sostenuto dalla letteratura e dalla ricerca eseguita dalla Dr.ssa Bruno il valore percentuale dell’aliquota potrebbe essere del 20%. Tale valore discende dalla somma delle percentuali di rifiuto della partoanalgesia evidenziate negli studi di seguito citati:

* Ricerca Dr.ssa Bruno 29%
* Studio Goldberg 6,9 %
* Studio Garcia 13,1 %
* Studio Toledo 39 %

La revisione del processo, condivisa con la SC Ostetricia e Ginecologia, ha consentito di incrementare la partoanalgesia con catetere peridurale del 300% passando dalle 88 procedure eseguite con tecnica neuroassiale nel 2020 alle 284 procedure nel 2021.

Nel corso del 2021 l’Azienda si è distinta per il corso coordinato dai professionisti della Ginecologia e dell’Anestesia e Chirurgia, nel campo della chirurgia laparoscopica avanzata, a partire dall’esperienza rielaborata su 400 donne i cui casi vengono analizzati nel gruppo multidisciplinare che nel 2021 ha trattato più di 250 pazienti con nuova diagnosi di neoplasiaa carico dell’apparato genitale ed endometriosi profonda.

In risposta alla richiesta dell’Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere-Istituto Superiore di Sanità di novembre 2021 sono stati censiti i seguenti 13 **PSDTA** di cui:

* 6 PDTA riguardanti specificatamente il genere femminile o maschile;
* 7 PDTA contenenti il genere quale determinante di salute.

Figura n.30: elenco dei PDTA che abbiano previsto ed inserito il genere come determinante di salute.

|  | AUTORI | DATA DI PUBBLICAZIONE | DATA ULTIMA REVISIONE | TITOLO | EVENTUALE RIFERIMENTO ATTO AZIENDALE DI ADOZIONE DEL PDTA |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Dr. Valerio del Bono  Direttore SC Malattie Infettive e Tropicali  Coordinatore del Gruppo di Lavoro | 27/12/2019 | 27/01/2020 | Gestione del paziente con infezioni in urologia | Documento approvato ed emesso dalla Direzione Aziendale con pubblicazione sul portale intranet aziendale. |
| 2 | Dr.ssa Cristina Mocellini  Dirigente medico S.C. Neurologica  Coordinatore Gruppo Interdisciplinare Cure Tumori del Sistema Nervoso Centrale | 21/12/2016 | 10/11/2018 | Percorso diagnostico terapeutico assistenziale dei pazienti affetti da tumori cerebrali | Delibera n.531 del 27/12/2018  Documento disponibile sul portale intranet aziendale |
| 3 | Dr. Andrea Puppo  Direttore S.C. Ostetricia e Ginecologia  allora Coordinatore Gruppo Interdisciplinare Cure Tumori Ginecologici | 21/12/2016 | 15/04/2019 | Percorso diagnostico terapeutico assistenziale delle pazienti affette da tumori ginecologici | Delibera n.213 del 24/04/2019  Documento disponibile sul portale intranet aziendale |
| 4 | Dr. Piero Meineri  Dirigente medico  S.C. Neurologia A.O. S. Croce e Carle Cuneo  Dr. Giuseppe Romano Dirigente medico  S.S.D. Neuroradiologia A.O. S.Croce e Carle Cuneo Dr.ssa Maria Roberta Bongioanni  Direttore S.C Neurologia Presidio Ospedaliero S.S. Annunziata Savigliano ASL CN1 | 12/10/2018 | 12/010/2018 | Il trattamento del paziente con ICTUS CEREBRALE ISCHEMICO: il percorso ospedaliero interaziendale della fase acuta | Documento approvato ed emesso dalle Direzioni Aziendali dell’A.O. S.Croce e Carle e dell’ASL CN1 con pubblicazione sul portale intranet delle due aziende |
| 5 | Dr.ssa Elena Fea  Dirigente Medico S.C. Oncologia  Coordinatore Gruppo Interdisciplinare Cure Tumori Urologici | 16/12/2016 | 10/11/2018 | Percorso diagnostico terapeutico assistenziale dei pazienti affetti da neoplasie del pene | Delibera n.530 del 27/12/2018  Documento disponibile sul portale intranet aziendale |
| 6 | Dr.ssa Elena Fea  Dirigente Medico S.C. Oncologia  Coordinatore Gruppo Interdisciplinare Cure Tumori Urologici | 16/12/2016 | 10/11/2018 | Percorso diagnostico terapeutico assistenziale dei pazienti affetti da neoplasie della prostata | Delibera n.530 del 27/12/2018  Documento disponibile sul portale intranet aziendale |
| 7 | Dr.ssa Elena Fea  Dirigente Medico S.C. Oncologia  Coordinatore Gruppo Interdisciplinare Cure Tumori Urologici | 16/12/2016 | 10/11/2018 | Percorso diagnostico terapeutico assistenziale dei pazienti affetti da neoplasie del testicolo | Delibera n.530 del 27/12/2018  Documento disponibile sul portale intranet aziendale |
| 8 | Dr.ssa Ornella Garrone  Allora Dirigente medico S.C. Oncologia  Coordinatore Gruppo Interdisciplinare Cure Tumori della Mammella | 16/12/2016 | 30/11/2018 | Percorso diagnostico terapeutico assistenziale dei pazienti affetti da tumori della mammella | Delibera n.530 del 27/12/2018  Documento disponibile sul portale intranet aziendale |
| 9 | Dr.ssa Marcella Occelli  Dirigente medico S.C. Oncologia  Coordinatore Gruppo Interdisciplinare Cure Tumori Melanoma e Non Melanoma | 2015 | 31/03/2019 | Cute Istologie particolari (Tumore di Merkel, Dermatofibrosarcoma e Sarcoma di Kaposi) | Delibera n.213 del 24/04/2019  Documento disponibile sul portale intranet aziendale |
| 10 | Dr.ssa Elena Fea  Dirigente Medico S.C. Oncologia  Coordinatore Gruppo Interdisciplinare Cure Tumori Urologici | 16/12/2016 | 10/11/2018 | Percorso diagnostico terapeutico assistenziale dei pazienti affetti da neoplasie della vescica infiltrante | Delibera n.530 del 27/12/2018  Documento disponibile sul portale intranet aziendale |
| 11 | Dr.ssa Marcella Occelli  Dirigente medico S.C. Oncologia  Coordinatore Gruppo Interdisciplinare Cure Sarcomi e Tumori Rari | 31/03/2019 | 31/03/2019 | Sarcomi e Tumori Rari | Delibera n.213 del 24/04/2019  Documento disponibile sul portale intranet aziendale |
| 12 | Dr.ssa Ornella Garrone  Allora Dirigente medico S.C. Oncologia  Responsabile S.S. Breast Unit  Dr.ssa Elena Olearo  Dirigente Medico S.C Ostetricia e Ginecologia  Coordinatore Gruppo Interdisciplinare Cure Tumori Ginecologici  Dr. Ernesto Principe  Direttore S.S.D Senologia Chirurgica  Dr.ssa Antonella Maffè  Dirigente Medico S.S Genetica e Biologia Molecolare  Dr. Alessandro Raviolo  Dirigente Medico S.C Direzione Sanitaria di Presidio  Dr.ssa Antonella Dutto  Referente Funzione Qualità e Accreditamento | 18/03/2021 | 18/03/2021 | Percorso di presa in carico per i soggetti sani ad  alto rischio genetico di tumore della mammella e/o  dell’ovaio in AO S. Croce e Carle di Cuneo | Documento approvato ed emesso dalla Direzione Aziendale con pubblicazione sul portale intranet aziendale. |
| 13 | Dr.ssa Nicoletta Romeo  Direttore S.S.D. Reumatologia  Coordinatore del Gruppo di Lavoro | In corso di predisposizione | In corso di predisposizione | Malattie reumatiche in gravidanza | In corso di approvazione |

Mercoledì 3 novembre 2021 la LILT ha organizzato presso il Monviso una serata dedicata alla prevenzione donna, a partire dagli elementi connessi ad una corretta ed equilibrata alimentazione, alla quale hanno aderito molti operatori dell’Azienda.

Il 18 settembre la dr.ssa Rossini, referente per la medicina di genere e da sempre esponente dell’ottica di genere nelle malattie cardiovascolari ha portato in piazza i fattori di rischio prevenibili a partire dai dati allarmanti che stravolgono il pensiero comune in base al quale le donne sarebbero più protette, quando invece rappresentano il 40% delle morti anche in provincia Granda rispetto al 34% degli uomini, proprio perché spesso presentano una sintomatologia più sfumata e tendono a sottostimare i sintomi.

Tra il 1 e il 7 ottobre l’AO e l’ASLCN1 hanno promosso l’allattamento al seno.

Tra l’8 e il 10 ottobre sui social network aziendale sono state rese visibili le campagne di comunciazione per far conoscere i servizi del territorio che si occupano di disturbi del comportamento alimentare e altri problemi di salute mentale, in modo particolare relativi alle evidenze statistiche emerse anche nel territorio provinciale ai danni di donne ed adolescenti.

In Piemonte sarà possibile effettuare i test genomici per il carcinoma mammario ormonoresponsivo in stadio precoce a carico del SSN.

## **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

**Dati 2021**

Nel corso del 2021 sono proseguiti i lavori previsti dai tavoli di contrattazione sindacale il cui esito si evince dalle assegnazioni di incarico funzionale (tipologia 1 e 2) come dagli elenchi pubblicati ed in seguito ai quali si procederà alla richiesta di aggiornamento dei curricula vitae[[58]](#footnote-58).

Molti hanno manifestato l’interesse a collaborare in comando nelle diverse sedi indicate dalla Regione per la gestione amministrativa del programma ECM e il supporto alla Formazione continua nonché alle diverse attività correlate alla gestione pandemica.

È continuata l’assegnazione di progetti quali quantitativi a favore dei dipendenti che hanno dato disponibilità ad effettuare prestazioni aggiuntive (lettera DIPSA n. 10516 del 16.3.2021) e ad implementare attività extra orario (es.vaccinazioni[[59]](#footnote-59)) o per superare le criticità connesse ai tempi ed alle liste di attesa (es sedute extra budget).

In alcuni casi dipendenti AO mettono a disposizione le competenze acquisite in ambiti extra-ospedalieri anche a favore dei pazienti (es. laboratorio di scrittura autobiografica e realizzazione di un videoclip musicale per raccontare le emozioni durante la pandemia, progetticon pazienti del SPDC).

Nel corso del 2021 sono stati banditi numerosi concorsi per varie figure professionali ed attinto ai bandi mobilità tra Pubbliche Amministrazioni ed alle graduatorie condivise: questo ha consentito l’ingresso di nuovi operatori al fine di compensare il turn over e di rivedere la ridistribuzione dei carichi di lavoro.

In alcuni casi dipendenti formatisi presso l’Azienda hanno vinto concorsi di rilievo in altre Aziende.

Il CUG ha diffuso e partecipato all’evento:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 21.10.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | FIASO Emilia Romagna |
| Titolo |  | La gestione delle nuove e tradizionali competenze in sanità: tra flessibilità e professionalità |

A 10 anni dall’applicazione della Legge golfo Mosca, che sebbene riguardi le regole di un mondo che non sono propriamente quelle della Pubblica Amministrazione, la Presidente CUG ha presenziato ad una serie di eventi in cui si è fatto il punto su risultati e prospettive, anche alla luce delle stime che dimostrano come la pandemia abbia allungato di ulteriori anni la distanza tra uomini e donne nella parità. Il problema del “tetto di cristallo”, che esiste seppur con caratteristiche dettate dalla peculiarità del contesto ospedaliero pubblico, aprirebbe riflessioni utili anche in Azienda, soprattutto in relazione agli sviluppi di carriera ed alla conciliazione tempo vita-lavoro.

Con la Legge 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunita' tra uomo e donna in ambito lavorativo il legislatore è intervenuto in materia di pari opportunità nel contesto lavorativo al fine di rafforzare la tutela già offerta dal [D.Lgs. n. 198/2006](https://onelegale.wolterskluwer.it/document/10LX0000401995SOMM" \t "_blank" \o "10LX0000401995SOMM) (c.d. Codice delle Pari Opportunità), inserendo un inedito sistema di certificazione e conseguente premialità per le aziende virtuose e inasprendo l’apparato di sanzioni e controlli ([Legge 5 novembre 2021, n. 162](https://onelegale.wolterskluwer.it/document/10LX0000917975SOMM).- G.U. 18 novembre 2021, n. 275).

La legge va a sostituire il comma I dell'articolo 20 del [codice delle pari opportunità tra uomo e donna](https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2011/09/19/codice-delle-pari-opportunita-tra-uomo-e-donna), statuendo che la consigliera o il consigliere nazionale di parità presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni dello stesso codice. In sede di prima applicazione di tale nuovo adempimento, la consigliera o il consigliere nazionale di parità presenta la relazione entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore delle modifiche.

Tra le altre modifiche, il sostituito comma 2-bis dell’art. 25 ora statuisce che costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché' di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

* posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
* limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
* limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Posto che le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto, almeno ogni due anni, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, e via dicendo, le modifiche introdotte obbligano a redigere il rapporto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

## **RICONOSCIMENTO DIPENDENTI**

**Iniziativa n.27**

**Obiettivi:**

Organizzazione di eventi rivolti ai dipendenti ed alla cittadinanza

**Risorse:**

* aziendali
* da sponsor

**Valutazione:**

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

**Dati 2021**

Nessuna iniziativa è stata realizzata nel corso del 2020 e del 2021 a causa dell’emergenza pandemica.

In modo particolare nessun pensionato o trasferito ha potuto effettuare alcun festeggiamento in presenza. Con la collaborazione della SSI Comunicazione e ufficio stampa tutti quelli che lo desiderano hanno potuto inoltrare alle mailing list ufficiali i saluti e condividere pensieri e ringraziamenti.

Dal 13 al 17 settembre 2021 la Confraternita Santa Croce ha organizzato le celebrazioni per la Festa dell’esaltazione della Santa Croce, con concerto spirituale il 18 settembre.

Viene costantemente data visibilità degli interventi e delle attività di particolare interesse per operatori e popolazione sui canali aziendali.

Il 14 gennaio 2021 è stato presentato il libro “L’ospedale S. Croce e Carle di Cuneo-1960: l’avvio e la crescita”, su iniziativa del Collegio dei Primari ospedalieri, da un’idea del dr Felice Borghi, Quintino Cartia e Luigi Fenoglio.

In data 16.08.2021, la Regione Piemonte — Direzione ,Sanita e Welfare ha trasmesso a questa Azienda la D.G.R. n.21-3689 del06.08.2021 di recepimento del Verbale di confronto tra l'Amministrazione Regionale e le Organizzazioni Sindacali dal Comparto, siglato in data 16.07.2021, in merito, tra l'altro, all'incremento delle risorse finalizzate al pagamento delle prestazioni aggiuntive del personale del Comparto da cui ne è conseguito che Ia Direzione ha proceduto, con Ia liquidazione del mese di agosto, prima mensilità utile, al pagamento, comprensivo di lutti gli arretrati, delle prestazioni aggiuntive, con compenso orario pari a 30 euro, previste dalla D.G.R. in oggetto, effettuate fino al 30 giugno 2021 e degli importi inerenti alle prestazioni aggiuntive effettuate per l'attività vaccinale.

## **DATI IN OTTICA 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:**

Il nuovo CUG dovrà verificare periodicamente a partire dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) la presenza di nuove indicazioni in merito, nonché con i gruppi regionali e provinciali.

**Dati 2021**

Nei documenti della Performance i dati vengono analizzati, laddove possibile, in ottica di genere.

I dati contabili in qualche modo più direttamente riconducibili a questa dimensione sono i 5.880,43 € di rimborso spese connesse al micronido e i 1.220,00 € di affitto locali in cui è collocato il micronido.

Un ulteriore iniziativa presente nel Contratto Integrativo aziendale del Comparto riguarda il personale a tempo indeterminato in astensione obbligatoria pre e post-parto a cui viene corrisposta per il periodo di vigenza del suddetto C.C.I.A. una quota fissa mensile pari a Euro 25,00 - il costo è stato di Euro 9.050,00 corrisposto a 64 persone

Al personale rientrato in servizio dalla maternità e per l’intero periodo in posizione di allattamento la quota economica del progetto qualitativo compete nella misura del 70% del suo valore “teorico” - Questo punto è stato applicato come da contratto, ma non è possibile fornire un "valore contabile".

## **SERVIZI VARI A FAVORE DEI DIPENDENTI**

**Iniziativa n.36**

**Premessa:**

verificare il livello di offerta dei servizi a favore dei dipendenti, in accordo con le strutture aziendali maggiormente coinvolte (Amministrazione del Personale, DAPO e logistica, DIPSA, DSP, FVO, MC, SPP)

**Obiettivi:**

Censire gradualmente i servizi normalmente attivi che forniscono specifiche attività per i dipendenti

**Modalità:**

* effettuazione di interviste e momenti di confronto
* analisi di documenti

**Risorse:**

CUG

Strutture aziendali per competenza

**Dati 2021**

A causa dell’emergenza sanitaria questa iniziativa non è stata portata avanti.

Sono state mantenute ed aggiornate le condizioni del servizio mensa e sostitutivo della mensa per i dipendenti operanti nelle sedi distaccate, concedendo la possibilità di consumare il pasto nella propria postazione durante i periodi di limitazioni e allungamento tempi nelle sedi convenzionate e presso la mensa.

Il servizio mensa continua nelle modalità ed alle condizioni economiche per i dipendenti analogamente all’anno precedente: il prezzo concordato con la società consortile AMOS s.c.r.l. che fornisce i pasti in mensa, approvato dal Comitato del Controllo Analogo e dal C.d.A. della medesima è di 6.07€ inclusa IVA ai termini di legge, di cui 1.03€ come partecipazione alla spesa a carico del dipendente;

* la gestione economica ed i controlli sugli accessi vengono effettuati dalla S.S. DAPO e Logistica insieme alla la S.S. Amministrazione Personale, ciascuna per la parte di propria competenza;
* il servizio di ristorazione è fruibile dal lunedì al venerdì (festività infrasettimanali escluse), dalle ore 11.30 alle ore 14.30, soltanto dal personale dipendente dell’Azienda Ospedaliera in forza nelle Sede Amministrativa di C.so Carlo Brunet 19/a, in base alla regolamentazione vigente;
* il dipendente, analogamente per quanto concerne il servizio di mensa aziendale vero e proprio, può fruire delle convenzioni in parola soltanto una volta al giorno e soltanto nei giorni di effettiva presenza al lavoro di durata non inferiore alle cinque ore;
* il dipendente che intende fruire del servizio deve presentare al gestore un singolo Buono Mensa del valore di Euro 6,00 inclusa Iva al 4%, che sarà preventivamente acquistato dal medesimo al prezzo di Euro 1,03 per ciascun buono;
* al dipendente è severamente vietato presentare all’esercente più di un Buono Mensa, anche se con data diversa e, nel caso il costo del pasto consumato superi il valore del buono, deve provvedere personalmente al saldo della differenza;
* il dipendente non può utilizzare il Buono Mensa per fini diversi dalla fruizione del pasto o equivalenti preparazioni da consumare durante la pausa pranzo, ovvero non deve usare il Buono per l’acquisto ed asporto di generi alimentari da banco, in quanto trattasi di Buono emesso e liquidato direttamente dall’Azienda Ospedaliera e non di ticket restaurant;
* sia i dipendenti che le ditte convenzionate debbono attenersi scrupolosamente alle regole sopra enunciate ed ai patti stabiliti, pena l’irrogazione di sanzioni disciplinari per gli uni e la revoca con effetto immediato della convenzione stipulata con questa Azienda ospedaliera per gli altri;
* nella convenzione è esplicitamente richiesto l’utilizzo di prodotti di qualità e di privilegiare il km zero, come l’utilizzo del porro di Cervere, grazie all’accordo siglato da AMOS con il Consorzio per la Tutela e la Valorizzazione del Porro.

## **COSTRUZIONE E MANTENIMENTO DI RETI**

**Iniziativa n.6**

**Premessa:**

Il CUG ha, in questi anni, implementato 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:**

mantenere reti 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.

**Dati 2021**

Molto utili si sono rivelate le reti anche in vista dell’attivazione dello smartworking e la partecipazione ai webinar rendicontati nell’apposita sezione, soprattutto con ANCI, FIASO e Università di Torino.

A questo livello si segnala la preziosità della collaborazione istituzionale con le Associazioni ed organizzazioni che a vario titolo rendono possibili la realizzazione di progetti e di facilitazioni a favore degli utenti, quali la presenza dei clown durante la vaccinazione anticovid dei minori, i costanti e continui contributi delle Fondazioni (es Fondazione CRC ed i progetti di umanizzazione per contribuire a migliorare l’accessibilità alle cure di pazienti oncologici).

In considerazione dell’aumento a livello nazionale, sebbene non rilevato all’interno dell’Azienda, dei fenomeni di intolleranza e odio, il CUG ha promosso tutte le iniziative di cui è venuto a conoscenza utili a costruire un approccio critico alla complessità, aspetto peraltro strettamente connesso anche alla gestione dell’esitazione e dell’opposizione vaccinale.

Una di queste iniziative è stato il Festival della complessità tenutosi a Torino a maggio e l’altra, ad ottobre, la manifestazione “Luoghi comuni» ispirati dal dibattito che nasce dalla riflessione sulla complessità di termini che entrano quotidianamente nell’attualità, soprattutto attraverso i media, e che spesso proprio la quotidianità li semplifica eccessivamente al punto da proporre interpretazioni univoche, dunque luoghi comuni che sarà il festival a contrastare in virtù di una visione molto più caleidoscopica.

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

**Iniziativa n.29**

**Premessa:**

Il CUG fa 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.

**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

**Dati 2021**

La Consigliera di Parità Regionale attualmente in carica non ha convocato né contattato il CUG nel 2021.

### **RETE ANTIVIOLENZA**

**Iniziativa n.30**

**Premessa:**

Nel corso del 2021 è continuata attivamente l’adesione alla rete antiviolenza coordinata dal Comune di Cuneo[[60]](#footnote-60) 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 è provveduto alla verifica dello stato di manutenzione delle due panchine individuate all’interno delle aree verdi dell’ospedale S. Croce e dell’ospedale Carle, in accordo con la SC Tecnico.

**Obiettivi e Azioni :**

* monitorare lo stato di attuazione delle procedure aziendali
* verificare le necessità formative degli operatori
* partecipare alle iniziative attorno al 25 ottobre
* partecipare attivamene al programma concordato nel 2020 che proseguirà nel 2021 ridenominato “8 marzo tutto l’anno”
* 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
* Servizio Sociale ospedaliero
* 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.

**Dati 2021**

Per quanto riguarda l’attuazione di quanto previsto dalla

|  |  |
| --- | --- |
| [PG 015\_accoglienza\_donne\_vittime\_violenza](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/-PG%20(Procedure%20Generali)/@PG_015_Accoglienza_presa_in_carico_donna_vittima_violenza25112016/PG%20015_accoglienza_donne_vittime_violenza25112016.pdf) | 25/11/2016 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | [Mod 030\_Guida sinottica\_Rev. 2](http://intranet.scroce.loc/documentazione/uq/-PG%20(Procedure%20Generali)/@PG_015_Accoglienza_presa_in_carico_donna_vittima_violenza25112016/@Mod%20030_Guida%20sinottica_Rev.%20223092019.pdf) | 23/09/2019 |

In base ai dati che l’assistente sociale ospedaliera ha comunicato al CAV si evince che 128 sono state le donne che hanno avuto accesso ai servizi aziendali e che sono riconducibili a episodi di violenza. Il numero di quelle che risultano aver avviato un percorso è uguale a quello dello scorso anno.

Figura n.31: profilo donne che hanno cominciato un percorso nel 2021 con accesso all’Azienda.

| TOTALE DONNE CHE HANNO AVVIATO UN PERCORSO NEL 2021 | TOTALE ANNO 2021 |
| --- | --- |
| di cui | 16 |
| ETA' (totale) | 16 |
| 18-20 |  |
| 21-30 | 1 |
| 31-40 | 7 |
| 41-50 | 4 |
| 51-60 | 1 |
| 61-70 | 2 |
| oltre 70 | 1 |
| dato non rilevato |  |
| STATO CIVILE (totale) | 16 |
| nubile | 0 |
| in coppia di fatto | 4 |
| coniugata | 9 |
| separata | 2 |
| divorziata | 0 |
| vedova | 1 |
| dato non rilevato | 0 |
| CITTADINANZA (totale) | 16 |
| italiana | 8 |
| UE | 2 |
| extra-UE | 6 |
| dato non rilevato | 0 |
| RESIDENZA (totale) | 16 |
| residenti in Piemonte | 14 |
| residenti fuori Piemonte | 2 |
| dato non rilevato | 0 |
| TITOLO DI STUDIO (totale) | 16 |
| nessuno | 0 |
| primaria (elementari) | 0 |
| secondaria primo grado (medie) | 6 |
| qualifica professionale | 1 |
| secondaria secondo grado (superiori) | 1 |
| laurea | 0 |
| post laurea | 0 |
| dato non rilevato | 8 |
| OCCUPAZIONE (totale) | 16 |
| occupate | 2 |
| non occupate | 10 |
| pensionate | 3 |
| dato non rilevato | 1 |
| FIGLI/FIGLIE (totale) | 16 |
| senza figli/figlie | 5 |
| con figli/figlie solo minorenni | 4 |
| con figli/figlie solo maggiorenni | 5 |
| con figli/figlie sia minorenni sia maggiorenni | 1 |
| dato non rilevato | 1 |

155 sono stati i casi di maltrattamento verso donne o minori segnalati dal Comando provinciale di Cuneo dei Carabinieri, a fronte dei 137 nel 2020 e dei 151 del 2019. 98 i casi di lesione personale, 25 quelli per violenza sessuale, aggravata e di gruppo, di cui ben 6 hanno visto coinvolto solo o anche minorenni. In forte aumento, a partire dalla fasce più giovani di popolazione, le denunce per diffusione illecita di immagini e video sessualmente espliciti

Parallelamente a quanto evidenziato lo scorso anno, il permanere della pandemia ha fatto registrare un aumento della violenza domestica a diversi livelli, anche se i dati raccolti all’interno dell’AO non leggono variazioni particolarmente significative. Se nella prima ondata, fondamentalmente per via della limitazione massima degli accessi dall’esterno e per la paura da parte dell’utenza di recarsi in un luogo percepito come ad alto grado di contagio quali le sedi ospedaliere gli accessi anche a fronte di ragionevoli motivazioni, sono stati pochi, nel resto delle ondate ed in modo particolare quelle del 2021 hanno registrato un aumento dei traumatismi, anche tra le donne italiane e per lo più in ambiente domestico o comunque noto.

La collaborazione con Mai più Sole e Telefono Donna è sempre proficua, soprattutto a fronte di quello che hanno nominato “deserto delle relazioni”, dove più punti di aggancio siamo in grado di offrire alle vittime, reali o potenziali, è meglio è.

La violenza domestica ha coinvolto le fasce più deboli della popolazione e anche persone più avanti negli anni (richieste di aiuto da parte di donne settantenni e ottantenni per violenza fisica e psicologica). Proprio perché, con la convivenza forzata e la limitazione dei contatti con altre persone, spesso per una donna è difficile anche fare una semplice telefonata, l’associazione ha attivato un servizio mail e Whatsapp dove basta scrivere e richiedere aiuto magari con l’intervento dei carabinieri. Lo stare forzatamente in casa o la riduzione delle attività lavorative, delle occasioni di socialità, hanno fatto registrare un aumento nell’uso e abuso di alcol e sostanze, alla ludopatia online e al conseguente sfogo della rabbia su compagne e mogli sempre presenti sotto lo stesso tetto e magari con episodi

di violenza davanti ai bambini.

L’attenzione sul territorio provinciale è alta, la collaborazione tra le Forze dell’Ordine e tutti i nodi della rete buona; nel corso del 2021 sono state inaugurate apposite stanze nei Corpi di Polizia, finanziati da società filantropiche, per consentire l’ospitalità ed i colloqui delicati in luoghi protetti per le donne e gli eventuali minori.

Come CUG durante tutta l’emergenza pandemica abbiamo diffuso attraverso i canali aziendali tutti i riferimenti utili per chiedere aiuto, a partire dalle Linee guida per un piano di sicurezza in emergenza Coronavirus

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Il CUG ha contributo tramite la rete intranet e la bacheca a ri-diffondere le locandine che rendono evidenti i riferimenti istituzionali nazionali e locali e a pubblicizzare l’app Erica[[61]](#footnote-61) lanciata dalla regione per raccogliere e rendere facilmente fruibili tutte le informazioni sui centri antiviolenza del Piemonte.

Nel corso del 2021 l’AO ha aderito con qualcuna delle sue dipendenti a varie forme di eventi formativi ed informativi in merito tra cui, quelli veicolati dal CUG sono stati:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 11.10.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | Studio Cataldi |
| Titolo |  | Scuola –Competenze e welfare nel contrasto alla violenza |
| • Date (da , a) |  | 26.05.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | PRO.M.I.S Programma Mattone Inernazionale Salute |
| Titolo |  | La lotta contro la violenza di genere: politiche, strategie e strumenti per un approccio integrato e intersettoriale |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 19.05.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | Comune di Cuneo: 8 marzo tutto l’anno |
| Titolo |  | **“**Conoscere le discriminazioni per prevenirle e combatterle” |

In modo particolare è stata dedicata attenzione a promuovere messaggi e diffondere eventi ed iniziative connesse alla prevenzione e contrasto del linguaggio d’odio.

La rete antiviolenza si è riunita costantemente (26.01; 22.02; 27.04; 2.12) , in modalità on line, con un esemplare livello di efficienza e operatività.

Nel calendario delle iniziative di 8 marzo è tutto l’anno, attorno alla giornata internazionale contro la violenza sulle donne, dal 22 al 28 novembre 2021 sui canali social dell’AO è stato reso disponibile il video spot realizzato dagli operatori sanitari della rete AO-ASLCN1 insieme a Mai più Sole, Orecchio di Venere ed all’Assessorato alle Pari Opportunità, oltre a diffondere attivamente le iniziative ed a promuovere in collaborazione con i Corsi di Laurea delle Professioni Sanitarie la partecipazione ai progetti soprattutto quelli di taglio narrativo.

Figura n. 32: locandina degli eventi attorno al 25 novembre 2021



Il CUG ha aderito alla promozione del progetto Mimosa che prevede il coinvolgimento delle Farmacie come punto di contatto.

In occasione del 25 novembre e dei giorni successivi, fino ad esaurimento, l’associazione Mai Più Sole ha fornito all’Azienda 800 tovagliette di carta da inserire nel vassoio dei pasti dei dipendenti nei servizi mensa delle due sedi ospedaliere, per promuovere la campagna internazionale “Fiocco bianco” per sensibilizzare alla non violenza ed al rispetto delle donne.

La delibera istitutiva della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere ha espressamente individuato fra le competenze della Commissione il compito di "ipotizzare l'approvazione di testi unici in materia, riepilogativi degli assetti normativi dei vari settori di interesse, potendo derivare da tale soluzione unitaria un miglioramento della coerenza e completezza della regolamentazione".

A ben vedere infatti a partire dalla riforma dei reati sessuali della fine degli anni Novanta, si sono susseguiti nell'ordinamento italiano una serie di interventi legislativi - si pensi alla legge n. 154 del 2001 che ha, fra le altre misure, introdotto gli ordini di protezione in sede civile nell'ambito del sistema di tutela contro il fenomeno della violenza domestica; al decreto-legge n. 11 del 2009 con il quale è stato introdotto il reato di atti persecutori; al decreto-legge n. 93 del 2013 che ha apportato una serie di modifiche finalizzate a rafforzare, in attuazione della Convenzione di Istanbul, le misure per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere, e alla più recente legge n. 69 del 2019, la c.d. legge sul codice rosso - che hanno contribuito a delineare uno scenario normativo a tutela delle donne vittime di violenza ampio ed articolato, ma certamente non del tutto organico.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 20 luglio 2021, il Reddito di Libertà è diventato a tutti gli effetti realtà, all’interno del Codice Rosso in cui ci fu il primo passaggio di questa legge che venne attivato definitivamente con il Covid, nel maggio dello scorso anno. Il fondo di solidarietà, presente da anni nel territorio provinciale, insieme al Piano provinciale di prevenzione rimangono delle azioni positive di rilievo da continuare a far conoscere all’interno ed all’esterno dell’Azienda.

Durante l’anno il CUG ha anche partecipato e promosso attivamente le campagne e le iniziative di prevenzione del bullismo e del cyberbullismo, partendo dal presupposto che occuparsi di questi rischi è compito di tutti e, soprattutto nei confronti dei minori, solo aumentando il livello di attenzione e consapevolezza si può contrastare un fenomeno che, complice DAD e restrizioni sociali, è emerso con dati preoccupanti negli ultimi due anni anche sul territorio cuneese.

### **RETE ANTIDISCRIMINAZIONE**

**Iniziativa n.31**

**Premessa:**

L’AO collabora a livello regionale e locale con la rete antiviolenza e la rete antidiscriminazione[[62]](#footnote-62).

**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

**Dati 2021**

Il CUG ha partecipato alle riunioni (6.02; 4.06; 22.10) ed alle iniziative formative proposte dalla rete, tra cui quelle focalizzate sul contrasto ai discorsi d’odio.

Tra queste si annoverano quelle di mercoledì 19 marzo (Conoscere le discriminazioni per prevenirle e combatterle) e quelle del 26 marzo (Cultura versus discriminazioni).

Nel corso del 2021 l’AO ha aderito con qualcuna delle sue dipendenti a varie forme di eventi formativi ed informativi in merito tra cui, quelli veicolati dal CUG sono stati:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 8 e 9.10.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | Apprendimenti & Linguaggi |
| Titolo |  | Apprendere: istruzioni per l’uso |
| • Date (da , a) |  | 13 e 14.10.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | Studio Cataldi |
| Titolo |  | [“La comunicazione: uso e abuso”](https://studiocataldi.musvc2.net/e/t?q=5%3d8UG%26D%3d5%26G%3d8Z8V%26v%3dU9VEU8%26N%3doLxIz_JUvW_Ue_KXuT_Um_JUvW_TjNzb6Pl4.4HvE.yL_ysWs_9818iAr4y_JUvW_TjKl9mL17v_KXuT_UmyR_LK43e4hXQkklvvTIIzBDU41lxX%266%3dqNzNgU.u7x%26Bz%3dSBb9W9&mupckp=mupAtu4m8OiX0wt) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 30.09.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | Piemonteimmigrazione- Progetto SOFIA |
| Titolo |  | Hate Speech e inciviltà nel discorso pubblico. La radicalizzazione delle discriminazioni nei discorsi |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 29.05.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | Istituto Change Torino |
| Titolo |  | Ecologia dell’informazione come prevenzione |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 26.05.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | Comune di Cuneo: 8 marzo tutto l’anno |
| Titolo |  | “Cultura vs discriminazioni - Riflessioni sulle discriminazioni, ruolo della cultura e teatro sociale” |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 22.04.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | CIRSDE – Università degli Studi di Torino |
| Titolo |  | GENDER DIVERSITY: DAL DISVALORE ALLA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| • Date (da , a) |  | 14.04.2021 |
| • Soggetto organizzatore |  | IRES Discriminazioni |
| Titolo |  | #Ma che dici?Discorsi d’odio e contronarrazioni |

I principali materiali sono archiviati nella cartella di rete e messi a disposizione delle persone interessate nonché utilizzate per promuovere progetti e lavori di tesi presso gli studenti dei Corsi di Laurea ancorati all’Azienda.

Nel corso del 2022 si sottoporrà alla nuova Direzione la possibilità di aderire concretamente come partner alla rete antiviolenza territoriale diventando ufficialmente delle antenne reciprocamente informative nel sistema locale

### **LABORATORIO DONNA**

**Iniziativa n.32**

**Premessa:**

In accordo con la DSP si è provveduto con le Pari Opportunità del Comune di Cuneo alla calendarizzazione ed alla capillare pubblicizzazione degli eventi 8 marzo tutto l’anno realizzati nel 2021.

**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

**Dati 2021:**

Nel 2021 una delle componenti aziendali ha sempre preso parte alle riunioni on line, riferendo poi alle altre (26.01, 22.02, 6.5, 21.10).

Il confronto e le ideazioni prodotte si traducono nelle iniziative promosse dalle Pari Opportunità del Comune di Cuneo e ottimizzano il lavoro di rete utile su più temi.

Nel corso del 2021 abbiamo pubblicizzato e aderito alle iniziative di gennaio (La Golfo Mosca: una rivoluzione per l’equilibrio di genere), di febbraio (Il lavoro di cura al femminile) e di marzo (Donne protagoniste di cambiamento).

### **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 partnership (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 avrebbe dovuto concludersi a novembre 2020 ed essere realizzato attraverso attività laboratoriali all’interno dei nidi e delle scuole, incontri informativi e formativi rivolti ai genitori e al personale operante. A causa dell’emergenza pandemica non è stato possibile portare a conclusione il progetto che verrà ultimato nei primi mesi del 2021 con alcuni incontri di pet therapy.

**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[[63]](#footnote-63).

**Dati 2021:**

A causa dell’emergenza pandemica e degli adattamenti delle attività non è stato portato avanti questo progetto.

### **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.

**Dati 2021:**

È stato acquisito il Video per presentare il Progetto Nati per Leggere a cura della Biblioteca 0-18 di Cuneo, per l’implementazione della pagina web dedicata al percorso nascita.

# RIASSUNTO INIZIATIVE PREVISTE NEL PAP 2020

A seguire la sintesi delle iniziative descritte nel presente documento con l’indicazione nominativa del referente aziendale a cui i componenti del nuovo CUG potranno fare riferimento (tabella n. 33).

| N. iniziativa | Ambito | sintesi attuazione |
| --- | --- | --- |
| 1 | Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione. | attuata in forma alternativa a quanto pianificato |
| 2 | Inserimento personale comparto sanitario | attuata |
| 3 | Diffusione Codice di Comportamento e Codici Disciplinari. | attuata |
| 4 | Prosecuzione lavoro Stress lavoro correlato, | attuata in relazione alla presa in carico dipendenti in fase pandemica |
| 5 | Analisi dei dati relativi ai dipendenti | attuata |
| 6 | Collaborazione con le reti presenti | attuata |
| 7 | Sostegno alla maternità | attuata nei termini di legge |
| 8 | Sostegno alla genitorialità | attuata |
| 9 | Micronido aziendale | attivo |
| 10 | Sportello informativo sociale | attivo in relazione alla pandemica |
| 11 | Sorveglianza sanitaria | attuata |
| 12 | Supporto psicologico agli operatori | attuato |
| 13 | Regolamentazione uso della divisa e correlati | progetto sospeso |
| 14 | Simivap e Performance | pubblicati |
| 15 | Ascolto operatori | attuato |
| 16 | Raccolta dati | attuata |
| 17 | Accessibilità | parzialmente attuato nei tempi previsti secondo le indicazioni AGID |
| 18 | Monitoraggio discriminazione | attuata |
| 19 | Attività di studio e ricerca | attività ridimensionata |
| 20 | Diffusione conoscenza CUG e attività correlate | attuata |
| 21 | Partecipazione e monitoraggio stakeholders | ridimimensionata |
| 22 | 150 h | attuata |
| 23 | Comunicazione interna | attuata |
| 24 | Empowerment | attuato |
| 25 | Medicina di genere | attuato |
| 26 | Valorizzazione risorse umane | ridimensionato |
| 27 | Riconoscimento dipendenti | non attuato |
| 28 | Dati in ottica di genere | attuato |
| 29 | Forum regionale Consigliera di parità | nessuna convocazione |
| 30 | Rete Antiviolenza aziendale | attuata |
| 31 | Rete antidiscriminazione provinciale | attuata |
| 32 | Laboratorio donna | attuata |
| 33 | La grandezza dei piccoli | non proseguito |
| 34 | Nati per leggere | ridimensionata |
| 35 | Smart working | attuato fino al 14 ottobre 2022 |
| 36 | Servizi a favore dei dipendenti | attuati |

# CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Questo documento può essere inteso come promemoria nel passaggio di consegne tra il Presidente CUG uscente ed il nuovo Presidente CUG, unitamente al Programma CUG 2022 che è una naturale prosecuzione di quanto qui rendicontato.

La situazione riferita ad un’organizzazione complessa in cui coesistono più di 2300 dipendenti con 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 di facile descrizione e valutazione.

La presenza dell’emergenza pandemica che ha contraddistinto tutto il 2021 con diverse ondate e la parallela necessità di avviare il recupero delle prestazioni sospese finalizzato ad un ritorno ad una nuova “normalità” hanno condizionato la gestione del personale e le attività

Per quanto riguarda il livello di benessere percepito, seppur in assenza di rilevazione dati oggettivabili sistematici, il carico lavorativo e le continue necessità di adattamento alle esigenze organizzative spesso non programmabili con preavviso, hanno inciso a tutti i livelli dell’organizzazione.

Le difficoltà di una reale conciliazione tempo vita-lavoro sono emerse sia in considerazione delle molteplici incombenze nella gestione della pandemia ma anche, ad esempio, delle “assenze” per Covid fuori e dentro l’Azienda sia nel districarsi rispetto a regole non sempre di facile comprensione, coerenti e applicabili.

L’introduzione dell’obbligo vaccinale con conseguente Green pass rinforzato ha richiesto all’Azienda di farsi carico della linea organizzativa, attivando tempestivamente percorsi all’interno della sorveglianza sanitaria e della sicurezza sui luoghi di lavoro, dall’altra ha previsto la sospensione dal luogo di lavoro dei dipendenti che non hanno accettato di aderire alla campagna nei livelli previsti.

L’assenza di questi operatori ha gravato sui rimanenti e, soprattutto in fase iniziale di attuazione delle sospensioni, ha pesato sul clima delle singole equipe che hanno dovuto suddividersi il lavoro degli assenti per motivazioni personali spesso percepite come incongrue rispetto alla scelta professionale.

L’ingresso di nuovi dipendenti di vari profili professionali e diversa provenienza è un aspetto positivo nei confronti dei quali le aspettative di ciascuno possono sostanziarsi in efficaci riesami dei processi di lavoro e delle modalità di accoglienza.

L’aging management, la valorizzazione del personale, la conciliazione tempi di vita lavoro diventano più che mai necessità gestionali se si considera il capitale umano come quello insostituibile e fondamentale che consente all’organizzazione di funzionare. Purtroppo le condizioni contestuali non sempre consentono alle persone e a chi ne ha la responsabilità gestionale di mettere in atto nei tempi e nei modi le iniziative desiderate.

Presidiare il clima interno è indispensabile ma molto complesso e richiede un investimento sistemico, come più volte riconosciuto dalla Direzione.

Il fronteggiamento del Covid ha forzatamente avviato e accelerato l’utilizzo di alcuni strumenti a cui prima non si era dato corso, tra i quali lo smart working, la telemedicina e le modalità di lavoro tramite strumenti on line e digitali che hanno richiesto la messa in atto di diverse competenze da parte degli utilizzatori a vario livello. La condivisione del patrimonio informativo, in parte acquisito con maggior facilità ed economicità in modalità webinar, tra le persone interessate in Azienda rimane un punto di forza del CUG, così come l’operazione di trait d’union con i Corsi di Laurea sia tramite proposte di attività didattiche che di lavori di studio, ricerca ed elaborazione di tesi.

L’orientamento che la Direzione ha dichiarato e seguito fin dal suo insediamento (utilizzo e coinvolgimento della linea gerarchica, investimento sulla trasparenza dei dati interni ed esterni, attenzione alle fasi di programmazione e rendicontazione con appropriato uso dei dati e loro lettura) è stato apprezzato a più livelli, per quanto la circolazione massiva, analogamente all’infodemia circa la pandemia, di informazioni relative alle scelte aziendali da parte di varie fonti spesso non ha contribuito alla percezione di un clima sereno.

L’espletamento graduale delle procedure concorsuali da tempo attese e di affidamento degli incarichi funzionali ha messo in atto una valutazione delle risorse umane e, in molti casi, offerto una spinta specifica all’aggiornamento.

Tabella n. 34: rappresentazione SWOT fattori positivi e negativi rispetto a quanto previsto nella pianificazione PAP 2021

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tabella SWOT | Elementi a favore | Elementi a sfavore |
| *S= Forza* | *W= Debolezza* |
| *Ambiente interno* | Coordinamento sistemico e capacità riorganizzativa mostrata nella gestione Covid 19;  disponibilità flessibilità di molte persone;  nuovi apprendimenti e  lifelong education;  presenza di nuove risorse | Carichi di lavoro e saturazione del tempo;  percezione di non sufficiente riconoscimento e valorizzazione delle persone e del lavoro effettuato;  mancanza di tempi istituzionali per rielaborare;  non perfetto coordinamento tra i diversi attori aziendali che si occupano di tematiche analoghe |
| *Ambiente esterno* | Emergenza Covid 19: input a strumenti e modalità di lavoro “nuove”;  possibilità di attingere a nuove risorse;  possibilità di riesaminare processi e approcci; | Emergenza Covid 19:  molteplicità di norme a vario livello spesso di difficile comprensione e applicazione;  molteplici questioni a livello di gestione quotidiana che incidono anche sul tempo lavoro;  assenza di prospettive temporali concrete di “ritorno alla normalità”;  percezione di stanchezza e fatica generale su diversi livelli individuali e sociali espressa tramite vari comportamenti da parte delle persone (utenti, dipendenti, interlocutori) |
| *O= Opportunità* | *T = Minacce* |

# LISTA DI DISTRIBUZIONE

* Tutti i dipendenti, la Direzione 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>)
* OIV AO S.Croce e Carle di Cuneo
* Come da indicazione della Direttiva DFP 2/2019 specifica mail alla Presidenza del Consiglio dei ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica-Dipartimento delle Pari Opportunità
* Per conoscenza alla Consigliera di Parità Regione Piemonte

1. Misure urgenti per il rafforzamento della capacita' amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (21G00093) [(GU Serie Generale n.136 del 09-06-2021)](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2021/06/09/136/sg/pdf) [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.performance.gov.it/system/files/LG-Piano%20della%20performance-giugno%202017_0.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. 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-3)
4. <http://www.ospedale.cuneo.it/fileadmin/user_upload/Bilancio_preventivo_2020.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/personale/contrattazione_integrativa/> [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/personale/contrattazione_integrativa/> [↑](#footnote-ref-6)
7. <http://www.ospedale.cuneo.it/concorsi_avvisi_di_mobilita/elenco_procedure_selettive_espletate_e_in_corso/> [↑](#footnote-ref-7)
8. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/personale/titolari_di_incarichi_dirigenziali/> [↑](#footnote-ref-8)
9. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/personale/contrattazione-integrativa/> [↑](#footnote-ref-9)
10. <http://intranet.scroce.loc/modulistica/54P/54P.pdf> [↑](#footnote-ref-10)
11. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=236> [↑](#footnote-ref-11)
12. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=45> [↑](#footnote-ref-12)
13. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=169> [↑](#footnote-ref-13)
14. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=251> [↑](#footnote-ref-14)
15. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=251> [↑](#footnote-ref-15)
16. Delibera 441 del 31.10.2018 Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo-Aggiornamento distribuzione posti letto di ricovero ordinario e diurno. [↑](#footnote-ref-16)
17. <http://www.ospedale.cuneo.it/azienda/> [↑](#footnote-ref-17)
18. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/disposizioni_generali/atti_generali/> [↑](#footnote-ref-18)
19. 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-19)
20. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=251> [↑](#footnote-ref-20)
21. 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-21)
22. *Direttiva 2/2020*

    *Le amministrazioni, considerato che - sulla base di quanto rappresentato nel successivo punto 3 - la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile, limitano la presenza del personale negli uffici ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile per lo svolgimento delle predette attività, adottando forme di rotazione dei dipendenti per garantire un contingente minimo di personale da porre a presidio di ciascun ufficio, assicurando prioritariamente la presenza del personale con qualifica dirigenziale in funzione del proprio ruolo di coordinamento.*

    *Ferma restando la necessità di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento, per le attività che, per la loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, le amministrazioni, nell’esercizio dei propri poteri datoriali, adottano strumenti alternativi quali, a titolo di esempio, la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca ore o istituti analoghi, nonché delle ferie* [↑](#footnote-ref-22)
23. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/bilanci/> [↑](#footnote-ref-23)
24. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/personale/titolari-di-incarichi-dirigenziali/> [↑](#footnote-ref-24)
25. <https://www.innovcom.unito.it/progetti/salinter> [↑](#footnote-ref-25)
26. <https://issuu.com/innovcom/docs/vissio-zanini_dimensioni-interculturali-della-prof> [↑](#footnote-ref-26)
27. <http://intranet1srv.scroce.loc/strutture/spp/home.htm> [↑](#footnote-ref-27)
28. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1343> [↑](#footnote-ref-28)
29. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1343> [↑](#footnote-ref-29)
30. <http://intranet1srv.scroce.loc/strutture/spp/1.RischiLavorativi/Psicosociali/Attivit%C3%A0Fisica_Benessere/1Home_AttFisica.htm> [↑](#footnote-ref-30)
31. <http://intranet1srv.scroce.loc/strutture/spp/1.RischiLavorativi/Aggressioni/aGGRESSIONI.htm> [↑](#footnote-ref-31)
32. N. 543-2021 DEL 30/11/2021 [↑](#footnote-ref-32)
33. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1343> [↑](#footnote-ref-33)
34. <https://www.fiaso.it/Eventi/Eventi-FIASO/Convegno-Violenza-nei-confronti-degli-operatori-sanitari-educare-per-prevenire> [↑](#footnote-ref-34)
35. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/performance/> [↑](#footnote-ref-35)
36. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/personale/posizioni-organizzative/> [↑](#footnote-ref-36)
37. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/performance/sistema_di_misurazione_e_di_valutazione_della_performance/> [↑](#footnote-ref-37)
38. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=976> [↑](#footnote-ref-38)
39. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-39)
40. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-40)
41. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-41)
42. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:/Documentazione/cug&NomeStruttura=Comitato%20Unico%20di%20Garanzia> [↑](#footnote-ref-42)
43. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/altri_contenuti/prevenzione_della_corruzione/> [↑](#footnote-ref-43)
44. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1008> [↑](#footnote-ref-44)
45. <http://intranet.scroce.loc/documentazione/cug/Documenti%20Aziendali/Procedura%20segnalazione%20discriminazioni%20e%20disagio%20lavorativo/Procedura%20segnalazioni%20disagio%20e%20discriminazione.pdf> [↑](#footnote-ref-45)
46. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-pandemico-aziendale/> [↑](#footnote-ref-46)
47. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1343> [↑](#footnote-ref-47)
48. <https://www.agid.gov.it/it/agenzia/stampa-e-comunicazione/notizie/2020/01/09/linee-guida-laccessibilita-novita-pa> [↑](#footnote-ref-48)
49. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=1085> [↑](#footnote-ref-49)
50. <http://intranet.scroce.loc/applicativi/gestdoc/GestDoc.asp?NomeCartella=D:\Documentazione\trasparenza\Corso%20Codice%20di%20comportamento%202019%20e%202020&NomeStruttura=Trasparenza> [↑](#footnote-ref-50)
51. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione_trasparente/disposizioni_generali/atti_generali/> [↑](#footnote-ref-51)
52. [https://istitutoitalianodonazione-](https://istitutoitalianodonazione-my.sharepoint.com/personal/commander_istitutoitalianodonazione_onmicrosoft_com/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fcommander%5Fistitutoitalianodonazione%5Fonmicrosoft%5Fcom%2FDocuments%2FComune%2FISTITUTO%20ITALIANO%20DONAZIONE%2FCOMUNICAZIONE%20%26%20EVENTI%2FEVENTI%2FCONVEGNI%20ED%20EVENTI%20VARI%2F2021%2FOsservatorio%2FNOI%20DONIAMO%20DEF%20rev%20OP%2FNOI%20DONIAMO%202021%20def%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fcommander%5Fistitutoitalianodonazione%5Fonmicrosoft%5Fcom%2FDocuments%2FComune%2FISTITUTO%20ITALIANO%20DONAZIONE%2FCOMUNICAZIONE%20%26%20EVENTI%2FEVENTI%2FCONVEGNI%20ED%20EVENTI%20VARI%2F2021%2FOsservatorio%2FNOI%20DONIAMO%20DEF%20rev%20OP&p=14) [↑](#footnote-ref-52)
53. <http://www.ospedale.cuneo.it/ufficio-relazioni-con-il-pubblico/report-segnalazioni/> [↑](#footnote-ref-53)
54. <http://www.ospedale.cuneo.it/index.php?id=6> [↑](#footnote-ref-54)
55. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/atti-amministrativi-generali/> [↑](#footnote-ref-55)
56. <http://www.ondaosservatorio.it> [↑](#footnote-ref-56)
57. <http://www.ospedale.cuneo.it/ospedale/percorso_nascita/> [↑](#footnote-ref-57)
58. <http://www.ospedale.cuneo.it/amministrazione-trasparente/personale/posizioni-organizzative/> [↑](#footnote-ref-58)
59. Avviso del 24 marzo 2021 n. 11721 per la creazione di un elenco di soggetti disponibili a prestare gratuitamente prestazioni professionali per l’attuazione del piano di somministrazione dei vaccini anti SARS COV 2 [↑](#footnote-ref-59)
60. <http://www.comune.cuneo.gov.it/attivita-promozionali-e-produttive/pari-opportunita/violenza-contro-le-donne/rete-antiviolenza-cuneo.html> [↑](#footnote-ref-60)
61. <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/diritti/antiviolenza/piano-straordinario-contro-violenza> [↑](#footnote-ref-61)
62. 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-62)
63. <http://www.comune.cuneo.it/socio-educativo-e-pari-opportunita/prima-infanzia/progetto-tempo-di-attenzioni.html> [↑](#footnote-ref-63)